

Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä

Opetusministeriön julkaisuja 2009:11

Henri J. Vartiainen
Kari Viinisalo

Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä

Opetusministeriön julkaisuja 2009:11

Henri J. Vartiainen, Kari Viinisalo



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet
Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto /
Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen
PL / PB 29
00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Teija Metsänperä, opetusministeriö
Yliopistopaino / Universitetsstryckeriet, 2009

ISBN 978-952-485-688-1 (nid.)
ISBN 978-952-485-689-8 (PDF)
ISSN: 1458-8110 (Painettu)
ISSN: 1797-9501 (Verkojulkaisu)

Opetusministeriön julkaisuja / Undervisningsministeriets publikationer 2009:11

Tiivistelmä

Oppisopimuskoulutus on ollut viimeisten vuosikymmenien aikana kiinnostuksen kohteena Euroopan Unionin maissa. Tähän on ollut syynä ennen kaikkea se, että eri selvitysten mukaan oppisopimuskoulutuksella on työllisyyttä edistävää ja jopa työpaikkoja luovaa vaikutusta.

Käsitteenä ”oppisopimuskoulutus” ei ole yksiselitteinen. Tässä selvityksessä on lähdetty määritelmästä, että oppisopimuskoulutus perustuu työsuhteeseen ja koulutusvastuu on voittopuolisesti työnantajalla.

Raportissa kuvataan ensinnäkin ”oppisopimuskoulutuksen mallimaiden” Saksan, Itävaltan ja Sveitsin järjestelmiä, sitten tarkastellaan kehitystä Ranskassa ja pohjoismaissa (Tanska, Norja ja Ruotsi). Lopuksi tuodaan esiin Englannissa tapahtuvaa nopeaa kehitystä.

Raporttia varten on haastateltu kyseisten maiden viranomaisia, kauppakamarien ja muiden etujärjestöjen, oppilaitosten sekä työpaikkojen edustajia. Lisäksi on tutustuttu aiheeseen liittyvään koulutuspoliittiseen kirjalliseen materiaaliin.

Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että Saksassa sosiaalipartnerit (erityisesti työnantajat) ovat varsin tyytyväisiä oppisopimusjärjestelmään (duaalijärjestelmä). Myöskään koulutuspolitiikan ohjaukseen osallistuvat viranomaiset eivät halua luopua duaalijärjestelmästä, vaikka opiskelupaikkojen saamisessa on ollut ongelmia 2000-luvulla. Mutta järjestelmä on Saksan kauppakamarien mukaan hyvä, koska koulutuksen kysyntä ja tarjonta ovat välittömässä suhteessa keskenään eikä erityistä suunnitteluprosessia tarvita.

Englannissa on päätetty lisätä oppisopimuskoulutusta nuorten ja aikuisten koulutusmuotona ja samalla vahvistaa sen imagoa ja erillistä hallintoa. Englannissa on panostettu koulutuksen kokonaistaloudellisuuden ja kysyntälähtöisyyden vahvistamiseen. Sikäläinen osaamisen välittäjien verkosto (Skills Brokerage -järjestelmä) on osoittautunut menestystarinaksi. Raportin suosituksissa esitetäänkin, että Suomessa kannattaisi kokeilla näitä malleja.

Ruotsi puolestaan on hyvä esimerkki siitä, mitä esteitä oppisopimuskoulutuksen käyttöönotolle on maissa, joissa tämä perinne puuttuu. Sikäläinen koulutuspoliittinen keskustelu tuo hyvin esiin niitä työmarkkinapoliittisia dynaamisia tekijöitä, joita oppisopimuskoulutukseen yhteiskunnassa liittyy. Se on esimerkki myös siitä, miten vaikeaa on saada yritysmaailma sitoutumaan ammatilliseen koulutukseen tilanteissa, joissa on totuttu oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. Yritysten motivoiminen ja saaminen mukaan ammatilliseen koulutukseen on elintärkeä kysymys oppisopimuskoulutuksessa.

Selvityksessä on lähtökohtana ollut löytää erilaisia suomalaisesta näkökulmasta rakentavia hyviä käytäntöjä ottaen huomioon myös erityisryhmät. Näitä on tuotu esiin luvuissa ”Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä Suomen näkökulmasta” sekä ”Johtopäätöksiä ja suosituksia”.

Keskeinen esitys on, että perustettaisiin oppisopimuskoulutuksen asiamiehen virka, jonka tehtävänä olisi seurata oppisopimuskoulutusta Suomessa ja muualla maailmassa sekä tehdä ehdotuksia tämän koulutusmuodon edistämiseksi. Ranskan hyvien kokemusten perusteella esitetään myös korkea-asteen opintojen avaamista kokeiluna oppisopimuksesta.

Sammandrag

Läroavtalsutbildning har rönt stort intresse inom Europeiska unionen under de senaste årtiondena. Den främsta orsaken har varit att utbildningen enligt många olika utredningar främjar sysselsättningen och till och med genererar arbetstillfällen. Begreppet "läroavtalsutbildning" är likväl inte entydigt. I föreliggande utredning har man utgått ifrån att utbildningen baserar sig på anställning och att ansvaret för utbildningen ligger främst hos arbetsgivaren.

I rapporten beskrivs först hur läroavtalsutbildningen har organiserats i "mönsterländerna" Tyskland, Österrike och Schweiz. Sedan tar man upp utvecklingen i Frankrike och de nordiska länderna Danmark, Norge och Sverige. Slutligen redogörs för den snabba utvecklingen som pågår i England. För rapporten har intervjuats representanter för myndigheter, handelskammare och andra intresseorganisationer, läroanstalter och arbetsplatser i de berörda länderna. Man har också satt sig in i skriftligt material om utbildningspolitiken.

Överlag kan man säga att arbetsmarknadsparterna i Tyskland (i synnerhet arbetsgivarna) är relativt nöjda med läroavtalssystemet (s.k. dualt lärlingssystem). De myndigheter som deltar i styrningen av utbildningspolitiken är inte heller villiga att frångå dualsystemet, trots att det under 2000-talet har varit problematiskt att hitta lärlingsplatser. Enligt de tyska handelskamrarna är systemet ändå fungerande, eftersom efterfrågan och utbudet på utbildning motsvarar varandra och ingen särskild samordning behövs.

I England har man beslutat öka läroavtalsutbildningen för unga och vuxna, samtidigt som man stärker utbildningens image och administration. Man har satsat på att göra utbildningen ekonomiskt bärande som helhet och stärka fokuseringen på efterfrågan. Det engelska kunskapsförmedlingsnätverket (Skills Brokerage) har varit en succé. I rapporten rekommenderas att man kunde pröva de här modellerna också i Finland. Däremot tjänar Sverige som ett gott exempel på vilka hinder det ligger i vägen för läroavtalsutbildning i länder som saknar denna tradition. I den svenska utbildningspolitiska debatten vädras många av de dynamiska arbetsmarknadsfaktorerna som påverkar läroavtalsutbildningen. Den visar också hur svårt det är att engagera företagssektorn i yrkesutbildning då man är van vid läroanstaltsutbildning. För läroavtalsutbildningen är det av avgörande vikt att företagen kan motiveras till att delta i den yrkesinriktade utbildningen.

En av utgångspunkterna för utredningen var att hitta goda lösningar som utgår från det finländska perspektivet och även beaktar olika specialgrupper. Dessa tas upp i kapiteln om europeisk god praxis ur finländsk synvinkel samt slutledningar och rekommendationer. Den främsta rekommendationen är att man borde utse en ombudsman för

läroavtalsutbildningen, som skulle ha till uppgift att följa läroavtalsutbildningen i Finland och i utlandet och lägga fram förslag till hur denna utbildningsform kunde främjas. Utgående från de positiva erfarenheterna i Frankrike föreslås också försök med att göra det möjligt att antas till högskolestudier via läroavtalsutbildning.

Esipuhe

Oppisopimuskoulutus on ollut viimeksi kuluneiden kuukausien aikana vahvasti julkisuudessa – myös kriittisessä katsannossa. Syntynyttä keskustelua voitaneen kuitenkin pitää oppisopimuskoulutuksen tunnettuutta lisäävänä seikkana ja pontimena vahvistaa sille sopiva ja kuuluva rooli Suomen koulutusjärjestelmän kartalla. Sitä niin kuin muitakin koulutusmuotoja koskettavat samat suuret vaatimukset: kysymykset tehokkuudesta, laadusta, palvelusta ja innovaatioista.

Oppisopimuskoulutuksen työllisyysöllisestä vaikuttavuudesta on vahvaa näyttöä ja nyt laadittu selvitys tuo esille kiinnostavia näkökulmia myös sen ilmeisistä sosiaalipoliittisista kytköksistä eräissä maissa. Koulutusjärjestelmien perinteet ja käytännöt luonnollisesti vaihtelevat, eikä suurta eurooppalaista harmonisointiaaltoja nähtäne myöskään oppisopimuskoulutuksen kohdalla aivan lähiaikoina. Silti sen institutionaalisia rakenteita (hallinnolliset menettelyt, laatu- ja rahoitusjärjestelyt jne.) voidaan vakiinnuttaa, vahvistaa ja kehittää. Tämä on erityisen tärkeää Suomessa, jossa volyymit ovat nopeasti kasvaneet kuluvalle vuosikymmenellä. Sen rinnalla tulisi pohtia, miten oppisopimuskoulutus voisi vastata nopeisiin akuutteihin tarpeisiin, joihin hitaammin reagoivilla koulutusjärjestelmän palveluilla ei ulotuta.

Vahvasti työelämälähtöisenä koulutusmuotona oppisopimuskoulutuksella on eittämättömät vahvuutensa. Se pystyy hyödyntämään ei-muodollista oppimista, edistämään hiljaisen tiedon siirtymistä ja ns. organisaatioissa tarvittavaa ”systeemiymmärrystä”, henkilökohtaistamaan oppimista ja tuomaan opiskeluun joustavuutta monia muita koulutusmuotoja helpommin. Näitä hyötyjä ei kuitenkaan saavuteta automaattisesti, vaan se edellyttää monien selvityksessä osoitettujen esimerkkien mukaan panostusta mm. työpaikkakoulutukseen ja -kouluttajiin sekä eri toimijoiden hyvin toimivaan yhteistyöhön. Uusi avaus oppisopimuskoulutustyyppiseen korkean asteen koulutukseen avaa kiintoisia näkymiä ja nostanee vähitellen myös osaltaan oppisopimuskoulutuksen arvostusta ja tunnettuutta. Tällä kohden on hyvä tutustua Ranskan kokemuksiin ja –käytäntöihin.

Nyt käsillä oleva selvitys perustuu dosentti Henri Vartiaisen ja fil.tri Kari Viinisalon kenttätöihin Norjaan, Ruotsiin, Tanskaan, Ranskaan, Saksaan, Itävaltaan, Sveitsiin ja Iso-Britanniaan suuntautuneilla vierailuilla sekä heidän keräämäänsä laajaan aineistoon. Esitän tästä heille parhaat kiitokset. Lopputulos antaa paljon aihetta pohdiskeluun ja kehittämisvirikkeitä oppisopimistoiminnan kehittäjille eri tahoilla. Kiitokset myös Tampereen teknillisen yliopiston teollisuustalouden laitokselle, joka järjesti hallinnolliset puitteet työn toteuttamiselle.

Helsingissä 26. tammikuuta 2009

Asko Miettinen

Sisältö

Tiivistelmä	3
Sammandrag	5
Esipuhe	7
Oppisopimuskoulutus myötätuulessa – nostetaanpa purjeet!	10
Johdanto	10
<i>Koulutus ajan tasalle</i>	10
<i>Palvelut turvaavat työpaikkoja</i>	10
<i>Selvitystyötä ohjaavia kysymyksiä</i>	11
Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä pitkät perinteet	12
Saksan duaalijärjestelmä	12
<i>Oppisopimuskoulutuksen tärkeät piirteet</i>	14
<i>Näyttötutkinnot</i>	15
<i>Syrjäytymisvaarassa olevat opiskelijat</i>	15
<i>Toimenpiteitä oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi</i>	16
<i>Joitakin näkökulmia duaalijärjestelmän kehittämiseen</i>	19
Itävaltakin pyrkii joustavuuteen	20
<i>Blum-bonuksella oppisopimuspaikkoja</i>	21
Sveitsi – ammattikasvatuksen mallimaa	22
<i>Uudistuksen tarvetta</i>	23
<i>Erityis- ja yleisopetusta</i>	26
<i>Sveitsin koulutuksen arviointiraportin yhteenveto</i>	26
<i>Käytännön esimerkki</i>	27
<i>Uusia mahdollisuuksia verkostoyhteistyöllä</i>	28
Korkeakoulutkin mukana Ranskassa	29
Opiskelijan asema	30
Oppisopimukseen valmistava koulutus – L'apprentissage « junior »	30
Koulutuskeskusten vahva asema	31
Rahoitusjärjestelyt	32
Aikuiskoulutuksen järjestö AFPA	33
Oppisopimus korkean asteen opetuksessa	33
<i>Korkea-asteen tutkinnon suorittaminen</i>	34
<i>CIFRE-ohjelma</i>	35
Alueiden kehittäminen – taloudellinen oppiminen	35

Kouluilla keskeinen asema Tanskassa	37
Koulutus yhteisenä haasteena	38
Työelämäyhteistyön tärkeys ja vaikeus	40
Tiedot, taidot ja laatu valteiksi Norjassa	42
Kunnskapsløftet – lupaus nostaa tieto-taitoa koulutuksella	42
Ruotsissakin on tuulenvirettä	45
Englanti maailman huipputaajaksi vuoteen 2020 mennessä ja oppisopimuskoulutus	47
Työnantajien näkemys oppisopimuskoulutuksesta	47
Englannin osaaminen ja Lordi Leitchin mietintö	49
<i>Osaaminen, tuottavuus ja työllisyys</i>	51
<i>Kysyntälähtöinen työelämää ja yhteiskuntaa palveleva ammatillinen koulutus</i>	51
<i>Train to Gain -ohjelmalla kysyntälähtöistä koulutusta</i>	52
<i>Osaamisen välittäjät</i>	53
Kansallinen oppisopimuspalvelu (National Apprenticeship Service, NAS)	54
Havaintoja oppisopimuskoulutuksen kustannuksista ja hyödyistä	57
Talous- ja koulutuspoliittisia tavoitteita	57
Duaalikoulutuksen maat Saksa ja Itävalta	58
Ranskassa koulutusvero lähtökohtana	61
Norja	61
Tanskassa yritysrahoituksella tärkeä osuus	62
Oppisopimuskoulutuksen järjestämisen malleja	63
Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä Suomen näkökulmasta: kehittämis ehdotuksia	65
Johtopäätöksiä ja suosituksia	69
Kirjallisuus	71

Oppisopimuskoulutus myötätuudessa – nostetaanpa purjeet!

Johdanto

Koulutus ajan tasalle

Investoinnit tehokkaiisiin koulutusjärjestelmiin ovat tärkeä taloudellista ja henkistä valmiutta ylläpitävä tulevaisuuden tekijä. Nopeasti muuttuvassa tietoyhteiskunnassa joustavan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys kasvaa. Nuorten aktiivinen osanotto on saatava tähän mukaan, ylhäältä ohjattuna järjestelmä ei toimi tehokkaasti.

Muutostekijöitä ovat teknologinen ja liiketaloudellinen edistys, ammattien sisällön ja valikoiman muuttuminen, kansainvälistyminen ja kilpailun paine, muuttoliike ja siihen liittyvät alueelliset rakennemuutokset, ympäristötekijöiden painoarvon kasvu, työllisyyspolitiikan innovaatiot sekä yleisemminkin asenteiden muutokset työnteon suhteen. Työn ja työtehtävien luonne muuttuu – koulutus on tarpeen mutta sen lisäksi tarvitaan joustavuutta. Nuoren vaihtoehtoina on aikaisempaa useammin työpaikan vaihto, toimialan muutos tai pahimmillaan työttömyys.

Palvelut turvaavat työpaikkoja

Taloustieteilijät osoittavat tilastojen avulla, että tavaroiden tuotannosta ollaan siirtymässä palvelujen tuotantoon; tehdassaleissa tuottavuus nousee tietokoneohjatun koneistuksen ansiosta, ja työpanosta tuoteyksikköä kohden tarvitaan yhä vähemmän. Silti pitää vanhaan tapaan olla palveluja kuten kampaajia, partureita, sähkömiehiä, rakentajia ja puuseppiä, remontti- ja putkimiehiä, autonasentajia – lista on loputon. Uusia nimikkeitä tulee koko ajan joukkoon, kuten elämysten tarjoajat ja ohjelmantuottajat. Erityisen kasvava työvoiman tarve on hoitoalalla.

Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkeikään työvoimapula käy maassamme yhä näkyvämmäksi. Se on tulemassa niin kilpailukyvyyn kuin sosiaali- ja hoitoalan toiminnan jarruksi. Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyrityksistä yli kolmasosalla on vaikeuksia löytää ammattitaitoisia työntekijöitä. Tämä koskee esim. hitsaajia, rakennustyöntekijöitä, siivoojia, tarjoilijoita ja kuljettajia sekä sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijöitä. Markkinatalouden hinta- ja palkkamekanismi tasaa jonkin verran kysynnän ja tarjonnan epäsuhdetta eri aloilla, mutta kaikkia kitkakohtia sekään ei kykene korjaamaan. Perinteiset koulutus-rakenteet osoittautuvat jäykiksi, työvoiman tarjonta koulutuksen kautta ei kohtaa työvoi-

man kysyntää. Työvoimapula ja työttömyys ovat leimaa-antavia samanaikaisia piirteitä, kuten Sitra on tutkimustensa pohjalta korostanut.

Koulutuksessa ovat perinteisiä osanottajia valtio ja kunnat, koulutuslaitokset ja itse opiskelijat. Yhä tärkeämmäksi partneriksi on osoittautunut neljäs koulutusresurssi eli varsinainen elinkeinoelämä yrityksineen ja organisaatioineen sekä hallintosektori. Siellä toteutetaan oppisopimus- ja aikuiskoulutukseen voidaan rakentaa sisään tuotantoelämän kehityksen edellyttämää joustoa. Siinä on mahdollista laatia koulutyötä yksilöidymiä ja paremmin motivoituja henkilökohtaisia opinto-ohjelmia. Teorian oppiminen ja käytäntöön soveltaminen ovat läheisessä yhteydessä keskenään. Koulutuksen tulee olla korkealaatuista, määrältään riittävää ja tarpeisiin sovellettua. Sen tulee entistä joustavammin kyetä vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin ja samalla antaa sekä mahdollisuuksia että kannustimia nuorten ja aikuisten pyrkimyksille päästä elämässä eteenpäin kohti omia päämääriään.

Nuoret tulisi saada koulutukseen ja työelämään entistä aikaisemmin. Myös opintojen keskeyttäminen olisi saatava vähenemään. Jossain on vika, jos lähes viidesosa nuorista ikäluokista jää joko omaehtoisesti tai sisäänpääsyn ahtauden vuoksi vaille ammatillista koulutusta tai peruskoulun tai lukion jälkeistä tutkintoa. Työmarkkinoilta syrjäytyminen on tappio nuorelle itselleen ja koko yhteiskunnalle. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tekemien simulaatioiden mukaan kehittyneiden maiden nuorten työttömien työpotentiaalin saaminen käyttöön voisi merkitä 4,3–6,8 prosentin bruttokansantuotteen kasvua (Schumann et al., 2006: 16–17).

Näyttää siltä, että esimerkiksi kolmivuotinen ammatillinen koulutus on monelle nuorelle liian vaativa yhtämittaisena suorituksena. Uudenlaisia toimintatapoja pitäisi kokeilla kuten koulutuksen modulointia osiin, käytännönläheisyyden lisäämistä sekä koulutuksen ja työn vuorottelua. Koulutustarjonnan monimuotoisuus lisää tervettä kilpailua, kiinnostusta ja tehokkuutta. Työskentely yrityksessä on sellainen merkittävä oppimiskokemus, että se antaa kipinää myös oman yrityksen perustamiselle myöhemmin. Ennakkoluulottomasti on tutkittava, miten tehostetaan resurssien käyttöä, edistetään kannustavuutta ja selkeytetään hallintoa.

Selvitystyötä ohjaavia kysymyksiä

Tätä selvitystyötä ovat ohjanneet omalta osaltaan seuraavat kysymykset:

- 1 Miten saataisiin tarjolle riittävästi koulutuspaikkoja yrityksissä ja erilaisissa palveluorganisaatioissa?
- 2 Miten pienet - ja keskisuuret yritykset saataisiin parhaiten mukaan?
- 3 Miten oppisopimusten kiinnostavuutta pidetään yllä? Mitä taloudellisia tai muita kannusteita voidaan käyttää?
- 4 Onko olemassa erityisryhmille kuten oppimisvaikeuksia kokeville erityisiä opinto-ohjelmia tai tutkintoja?
- 5 Miten varmistetaan oppisopimuskoulutuksessa tutkintojen laatu ja niiden liittyminen työelämän tarvitsemaan ammattipätevyyteen?
- 6 Miten koulutus tukisi opiskelijan työuralla edistymistä?
- 7 Minkälaisia kokemuksia on korkeakoulutasoisesta oppisopimuskoulutuksesta?
- 8 Miten Suomi voi olla mukana oppisopimuskoulutuksen kansainvälisessä toiminnassa esimerkiksi opiskelijavaihtojen kautta?

Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä pitkät perinteet

Saksa, Itävalta ja Sveitsi ovat oppisopimuskoulutuksen (duaalikoulutuksen) mallimaita, joissa kaikissa oppisopimuskoulutukseen lähtevien osuus 16–18-vuotiaiden ikäluokasta on runsas puolet. Seuraava ryhmä sisältää maita, joissa tämä osuus on 10–20 % (esim. Tanska, Hollanti, Ranska, Iso-Britannia ja Italia). Suomi ja Norja kuuluvat vähäisten käyttäjien ryhmään, joiden osuus on yleensä vain kymmenen prosentin tienoilla.

Saksan duaalijärjestelmä

Saksan oppisopimusjärjestelmällä on pitkät perinteet, mikä aikanaan helpotti muutosta käsityövaltaisesta taloudesta teollisuuteen erityisesti 1800-luvun aikana. Pienyritysten toimintaedellytyksiä suosiva linja jatkui teollisuuden kehittyessä. Käsityökamareita perustettiin valtiovallan suojeluksessa, jotta yritykset sitoutuisivat koulutusvastuuseen ja koulutuksen tasoa voitaisiin ylläpitää. Työnantajat saatiin mukaan osoittamalla, että kaikki yritykset olivat samoin ehdoin koulutusvastuussa. Sekä työnantajat että koulutetut voivat luottaa tutkintojen tasoon. Tässä säästettiin monia sellaisia kustannuksia, joita muutoin liittyy työvoimaa suoraan työmarkkinoilta rekrytoitaessa. Yritysten vastuu ammatillisesta koulutuksesta liittyy myös siihen, että ne kaikki ovat tasaveroisesti jäsenenä jossain kauppa- tai käsityökamarissa. Koulutus nähdään siten selkeästi talouselämän edun mukaisena.

Tiheän asutuksen teollistuneessa maassa on myös helppoa rakentaa tuotantoprosesseihin perustuvia yhteisiä koulutuskeskuksia. Samaten voivat ammattikorkeakoulut erikoistua muutamien painoalueisiin. Psykologinen etu on siinä, että duaalikoulutuksella on sosiaalisesti hyvä asema. Sitä ei pidetä vain halpatasoisena koulupudokkaiden pelastusväylänä.

Ammatillisella koulutuksella on voimakas keskushallintoelin (BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung). Siellä on 500 työntekijää, ja sillä on suuret rahoitusvaltuudet ja vahva tutkimuskapasiteetti. Lainsäädännön ja työmarkkinoilla vallitsevien sopimusten kautta tulevat määritellyiksi myös ammatinharjoittamiseen vaadittavat pätevyys ehdot eri tasoilla. Saksan liittovaltion rakenne suosii hajautettua päätöksentekoa, jolloin monia hallintomääräyksiä ei tarvitse säätää valtakunnallisella tasolla.

Kaikkien nuorten tulee lain mukaan osallistua ammatilliseen tai muuhun koulutukseen vähintään kolmen vuoden ajan yleissivistävän peruskoulutuksen jälkeen eli 16–18 vuoden iässä. Oppisopimus on edelleen tärkein koulutuksen muoto. Noin 60 % ikäluokasta aloittaa tämän koulutuksen (1,4 milj. henkeä vuonna 2005). Valittavana on nykyisin noin 350

ammattinimikettä (vielä 600 vuonna 1970). Opintojen keskeytyksiä maassa on vähän, 1990-luvulla vajaat 10 %. Myös nuorisotyöttömyys on vähäistä, 1–2 prosentin luokkaa.

Kullakin ammatilla on oma opinto-ohjelmansa (Ausbildungsordnung), josta käyvät ilmi koulutuksen kesto, vaadittavat taidot ja valmiudet, aikataulu sekä väli- ja loppukokeiden vaatimukset. Kirjallisessa henkilökohtaisessa oppisopimuksessa määritellään vielä tarkemmin yksityiskohdat kuten oppisopimuksen alkamispäivä, päivittäinen työaika, palkka, vuosiloma, yrityksen ulkopuolella toteutettavat ohjelman osat, koeaika, sopimuksen purkamisehdot ym. Valtakunnallisesti näille on yhteisiä malleja ja sopimukset rekisteröidään paikallisissa kauppakamareissa.

Koulutus tapahtuu kahdessa toisistaan eroavassa ympäristössä. Käytännön ammattitaito saadaan työpaikoilla ja suurissa yrityksissä omissa koulutustiloissa. Teoreettinen ammatitietopetus ja yleisaineiden opetus järjestetään ammattikouluissa osa-aikaisesti ja sopivina jaksoina (keskimäärin 11 viikkotuntia tuoreiden laskelmien mukaan). Siinä annetaan opiskelijalle yleiset valmiudet sekä alan teoreettiset ja tekniset tiedot. Saksassa ovat käsi-työammatit vielä arvossaan. Puuseppä, muurari ja räätäli, kenkänahan leikkaaja, soittimien rakentaja ovat kunnioitettuja työuria.

Oppisopimusväylään kuuluu myös monia ns. vapaita ammatteja: pankkivirkailija, lääkärin avustaja ja oikeudenpalvelija, vero- ja finanssineuvoja, mittausteknikko. Pankkivirkailijan ura on haluttu ja pankkien sanotaankin kuorivan kerman päältä. Maataloudessa on 15 ammattia, mm. maanviljelijä, eläinten kasvattaja ja puutarhuri.

Monissa työtehtävissä ei enää tehdä eroa teorian ja käytännön osaamisen välillä. Uusia nimikkeitä luodaan ja vanhoja modernisoidaan. Käytännön englanninkieli on tullut mukaan moniin tutkintovaatimuksiin.

Hallinnointi ja vastuu koulutuksesta ovat kahdella eri taholla. Kauppakamarilaitos ja ammattikillat vastaavat ammatillisista tutkinnoista ja työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta, osavaltiot puolestaan oppilaitoskoulutuksesta. Yhteistyö on tarpeen näiden koordinoimiseksi.

Kauppakamarit huolehtivat jäsentensä puolesta siitä, että oppisopimuskoulutukseen tuleville nuorille löytyy vastaavasti työpaikkoja. Yritykset osallistuvat siten aktiivisesti koulutuksen järjestämiseen tässä koulun ja työelämän niveltämisvaiheessa. Samalla syntyy parempi varmuus siitä, että alan ammatillinen koulutus seuraa työelämän tarpeita.

Suomessa nuoret saavat ammatilliset perusvalmiudet pääasiassa oppilaitoksissa, mihin nykyisin liittyy myös vähintään puolen vuoden työssäoppimisen osuus työpaikalla. Suomessa koulutuksen järjestäjille on siten tärkeätä ennakoida ammatillisen kysynnän suuntaa ja volyymia. Duaalijärjestelmässä taas on ratkaisevaa koulutuksen kysynnän ja tarjonnan suhde työmarkkinoilla.

Koulutuslaitosten ja yritysten toimintatavat ovat erilaisia, eikä yleispäteviä ohjeita yhteistyölle voida juurikaan antaa. Monet kyselyt ovat kuitenkin osoittaneet, että oppilaiden menestyminen ja tyytyväisyys ovat selvästi parempia silloin, kun näiden kahden tahon yhteistyö on ollut mutkatonta. Tämä koskee niin henkilökohtaisia kehityshaasteita ja – tarpeita kuin ammatillisen tietämyksen karttumista, ja yhteyksiä tarvitaan niin yritysten lattiatasolla kuin järjestötasollakin.

On tärkeätä, että koulujen opettajat seuraavat alansa teknologian kehitystä. Niinpä järjestetään informaatiotilaisuuksia ja tiedon vaihtoa, rohkaistaan kokeilemaan yhteistyömalleja ja tunnistamaan yhteisiä ongelmia ja haasteita. Suuryritysten, joilla on jo omat rakenteet ja hallinto koulutusta varten, sopii olla aloitteellisia tällaisissa hankkeissa. Pienyritysten ollessa kyseessä koulut voivat olla se aktiivinen osapuoli.

Opiskelupaikkojen löytyminen on avainasemassa. Puutetta on ilmennyt aika ajoin etenkin ns. uusissa eli idästä liittotasavaltaan liitetyissä osavaltioissa. Tästä on syntynyt painetta laajentaa oppilaitosmuotoista koulutusta. Kaikki tärkeät päättäjätahot, työmarkkinajärjestöt ja ammattikoulutuksen keskusvirasto haluavat silti kuitenkin säilyttää perinteisen duaalikoulutuksen. Ne ovatkin 2000-luvulla ryhtyneet toimiin riittävän opiskelupaikkamäärän turvaamiseksi. Pyrkimyksenä on vakiinnuttaa järjestelmä, jossa riippuvuus kulloisestakin talouden suhdannetilanteesta ei olisi määräävä tekijä. Jonkunlaista jälkijätöisyyttä on, koska yhä suurempi osuus hakijoista on muita kuin ensikertalaisia.

Ammattikoulutusta koskeva laki (Berufsbildungsgesetz) astui voimaan vuonna 2005 uudistettuna ja modernisoituna. Edustusta alan valiokunnissa yksinkertaistettiin. Erityistukea tarvitseville opiskelijoille tuli pysyvä valiokunta. Uusi neuvoa-antava tieteellinen valiokunta perustettiin BIBB:n yhteyteen korostamaan sen luonnetta tutkimuslaitoksena. Koulutuspalvelujen ostoa ulkopuolelta helpotettiin. Koeaikaa pidennettiin kolmesta neljään kuukauteen, jotta osapuolet ennättäisivät paremmin tutustua toisiinsa. Kouluttajien pätevyysvaatimuksia täsmennettiin ja samalla lievennettiin. Kouluttajan 24 vuoden alaikäraja poistui. Sopimukseen voi kuulua myös ulkomailla suoritettavia opintoja. Alaa kesken opintojen vaihtaville voidaan päättötodistus antaa jo ensimmäisen opintokauden kauden jälkeen.

Oppisopimuskoulutuksen tärkeät piirteet

Koulutus kestää 2–4, yleisimmin 3½ vuotta. Yrityksen osuus on näkyvä, se vaihtelee kahden kolmasosan ja kolmen neljäsosan välillä. Kouluopetusta keskitetään 1-3 viikon moduuleihin. Pedagogisena tavoitteena on korkean tason osaaminen ja tekninen tietämys, minkä ohella seuraaviin ominaisuuksiin kiinnitetään huomiota:

- oppimisen halu
- luova ajattelu
- ongelmien ymmärrys-, hahmottamis- ja ratkaisukyky
- vastuullisuus ja sitoutuminen
- kommunikointitaito ja yhteistyökyky
- yrityskulttuurin varhainen ymmärtäminen.

Yrityksissä on yleensä modernimpi tekniikka kuin ammattikouluissa, ja siellä voidaan myös rakentaa yksilölle sopiva koulutusohjelma. Koulutuspaikkojen puute entisen Itä-Saksan alueella oli erityisen kiireellisesti ratkaistava ongelma Saksojen yhdistämisen jälkeen. Sitä ei haluttu ratkaista lähettämällä koulutettavia länteen (ks. myös Jobstarter-ohjelma jäljempänä).

Kouluttajilta odotetaan paljon. Heidän tulee ammatitietämyksensä ohella ymmärtää ja valvoa nuorten psyykkistä kehitystä sekä ammatillista kehittymistä. Häneltä odotetaan silmää nuoren inhimilliselle ja sosiaaliselle elämälle, mutta samalla hän edustaa yrityksen ja omistajien intressiä. (Hän voi itse olla omistaja, mistä on erittäin hyviä kokemuksia). Heidän pitää saada nuoret tuntemaan olonsa turvalliseksi ja mieluiten olla näille esikuvana. He vastaavat oppiohjelmien käytännön toteutuksesta. (Erikoistehtäviä, kuten tietyn työvälineen tai kortiston käyttöä, voi kuitenkin opettaa sen alan vastuuhenkilö.)

Kouluttajan tulee pitää yhteyttä kauppakamariin (koulutusneuvonta), ammattikouluun (opettaja), vanhempiin (kasvattaja), työvoimaviranomaisiin (ammattineuvonta). Pedago-

gisesti heidän tulee kyetä välittämään oppilaille valmiuksia, tietotaitoa ja oikeita arvoja. Hallinnollisesti heiltä vaaditaan kustannuslaskennan, raportoinnin ja henkilöstöhallinnan taitoja. Organisatorisesti heiltä odotetaan kykyä suunnitella ja panna suunnitelmat toimeen, valvoa niiden toteutumista, koordinoita ja arvioida. Kokemuksen kautta kouluttaja vähitellen oppii näitä taitoja.

Näyttötutkinnot

Käytännön työ yrityksessä merkitsee, että uudet toimintatavat, koneet ja tekniikat tulevat tutuksi opiskelijalle. Teollisuus- ja kauppakamarit korostavat vastuullaan olevien näyttötutkinnotien merkitystä, joissa ratkaistaan sekä teoreettisen että käytännöllisen opetuksen ymmärrys. Elinkeinoelämä valiokuntineen on vastuussa tutkintokokeista. Koe on koulutettavalle ilmainen ja se voidaan uusita kaksi kertaa. Edellinen päivä on valmistautumista varten työstä vapaa. Tutkintolautakunnassa on vähintään kolme jäsentä. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on yhtä monta edustajaa, ja ainakin yhden jäsenen tulee olla ammattikoulun opettaja.

Ammatillisten vaatimusten ohella kiinnitetään tutkinnossa huomiota myös sosiaalisiin taitoihin, yhteistyön ja myönteisen kykyyn. On tärkeitä, että tutkinnon vastaanottaja:

- suhtautuu myönteisesti opiskelijaan,
- kohtelee häntä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti,
- suhteuttaa tehtävät oppijakson tasoon,
- ymmärtää, että kyseessä on taitojen ja tietojen tutkiminen eikä poliisikuulustelu,
- ottaa huomioon alan oikeussäädökset,
- arvioi suorituksen tasapuolisesti. Aikaisemmat koululausunnot ja todistukset eivät saa – ainakaan kielteisesti – vaikuttaa.

Opiskelija saa Saksassa kolme todistusta. Kauppakamari antaa opiskelijalle todistuksen päätötutkinnosta; yritys todistuksen suorituksista koulutusaikana sekä ammattikoulu siellä tehdystä suorituksista. Teknisten alojen tehtävät ja vastaukset laaditaan valtakunnallisesti Stuttgartissa sijaitsevassa tehtävalaitoksessa (PAL). Siellä toimii luottamusmiespohjalla yritysten ja työntekijöiden edustajista koostuva työryhmäverkosto tätä tarkoitusta varten. Kaupallisilla aloilla tehtäviä laaditaan kauppakamareissa mutta keskitetysti myös Nürnbergissä.

Syrjäytymisvaarassa olevat opiskelijat

Pfefferwerk -instituutti on esimerkki oppisopimuksen työpaikkojen hankkimisesta syrjäytymisuhan alaisille nuorille media-alan yrityksissä Berliinissä. Instituutti on muodostanut media-alan studioista ja yrityksistä koulutusrenkaita, jotka ottavat näitä nuoria oppisopimuskoulutukseen. Instituutti toimii työnantajana hoitaen hallinnointia ja avustaen pieniä yrityksiä koulutuksen toteuttamisessa ja oppimisen seurannan arvioinnissa. Vastaavia malleja on myös Sveitsissä, jossa on perustettu erilaisia yritystenvälisiä yhteenliittymiä oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi. Siellä puhutaan tässä yhteydessä koulutustehtävien ulkoistamisesta, mikä kuvastaa hyvin yritysten vastuunottoa ammatillisesta koulutuksesta.

Pfefferwerk on ollut mukana Milos-projektissa¹, jossa pyrittiin löytämään erityisryhmiin sopivia opiskelijoita sekä työnantajia motivoivia koulutusjärjestelyjä. Johtavana

¹ Suomesta Taru-projekti on ollut yhteistyössä Pfefferwerk -instituutin kanssa Equal II ”Event” -hankkeessa.

ideana on pyrkimys löytää sellaisia järjestelyjä, joissa kaikki osapuolet kokevat hyötывänsä. Projektissa on nostettu esiin sellaisia kysymyksiä kuin kansainväliset vaihdot, osaamisen identifiointi, opetusohjelmien rakenne ja didaktiset jäsentelyt, koulutuksen ja oppimisen vastaavuus, useamman oppipaikan mahdollisuudet, itseopiskelu kehittyneen teknologian aikana, yritysten ja oppilaitosten yhteistyö ja ammatilliseen koulutukseen valmentava oppi.

Yhdeksänvuotisen oppivelvollisuuden käyneillä nuorilla on mahdollisuus ottaa ns. ”ammatillinen peruskoulutusvuosi” (Berufsprundbildungsjahr) ennen varsinaista duaali-koulutusta (vastaa suomen ns. ”kymppiluokkaa”). Siinä annetaan sekä yleistä että laaja-alaisesti ammattiin liittyvää opetusta, pelkästään koulussa tai myös yrityksessä. Näiden määrä oli 100 000 oppilaan tasolla 1980-luvulla mutta on nyt laskenut noin 80 000:een. Lisäksi oli noin 25 000 nuorta tukiovetuksen luonteisen valmistavan ammattikouluvuoden (Berufsvorbereitungsjahr) piirissä. Mainittakoon, että Baijerin osavaltiollla on peruskoulun yläasteella aivan oma 3–4-vuotinen talouskoulunsa (liiketaloutta ja hallintoa).

Toimenpiteitä oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi

Ammattikoulutussopimus

Kesällä 2004 allekirjoitettiin Saksassa kolmeksi vuodeksi ammattikoulutusta koskeva kansallinen sopimus ”Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland”. Sopimuksen osapuolina olivat talousministeriö, opetusministeriö, teollisuusliitto ja työnantajaliitto sekä maan kauppakamari- ja käsityökamarilaitokset. Osavaltiot, paikallis-hallinto, ay-liike ja yritysmaailman ylläpitämät koulutuskeskukset ovat mukana.

Maan osaamispääoma on tärkeä, ja jokainen nuori henkilö olisi saatava mielekkäälle ja haasteelliselle uralle. Koulutuspaikkojen vajuus yrityksissä on kuitenkin jatkunut 2000-luvun alkuvuosina, samalla kun peruskoulusta pääsevien määrä vielä kasvoi. Uhkaavaan työvoimapulaan oli ajoissa tartuttava. Osapuolet sitoutuivat järjestämään koulutuspaikkoja kaikille halukkaille, mikä merkitsi vuositasolla noin 50 000–60 000 koulutuspaikkaa. Toisaalta on pyrittävä tasapainottamaan kysyntää ja tarjontaa eri aloilla.

Työvoimaviranomaiset järjestävät tarvittavaa työmarkkinatukea ja muuttoavustuksia sekä ylläpitävät koulutuspaikkojen välitysverkostoa. Oppimisvaikeuksia kokeville nuorille ja koulutuspaikkaa jo aikaisemmin etsineille järjestetään henkilökohtaisia räätälöityjä ohjelmia. Osavaltiot, kunnat, seurakunnat ja yhdistykset inventoivat koulutusmahdollisuuksiaan. Uusia työelämään valmistavia kursseja ja moduuleja luodaan. Kaikilta nuorilta edellytetään omaa panosta ja sitoutumista. Aluepoliittisia ohjelmia voidaan myös suunnata koulutustarkoituksiin.

Kaikki tämä koskee myös maahanmuuttajaperheitä. Varoja voidaan suunnata myös pkt-yritysten koulutusprojektien hallintokustannusten keventämiseen. Yleisaineita opettavien koulujen tulisi ottaa mukaan myös koulutuskelpoisuus (Ausbildungsfähigkeit) sekä ammattikypsyys (Berufsprufe), mikä merkitsee perustaitojen ohella tutustuttamista työelämään ja ammattiuraan. Opastajien ja työnopettajien roolia olisi kehitettävä ja suosittava. Tulopoliittisten neuvottelijoiden ja yrityskauppojen solmijoita kehoitetaan ymmärtämään koulutuksen erityisasema.

Jobstarter – ohjelmalla lisää oppisopimuspaikkoja yrityksiin

Jobstarter -ohjelman tarve syntyi siitä, että tarjolla olevien uusien oppisopimuspaikkojen määrä oli ollut laskussa, kun taas edellisvuosilta periytyneiden hakijoiden osuus kasvoi. Tarvittiin ohjelma, jonka päämääränä on tavoittaa:

- 1 aikaisemmin kouluttaneet yritykset ja yhteisöt ja ammatinharjoittajat, jotka ovat jossain vaiheessa vetäytyneet pois kouluttamisesta.
- 2 yritykset, jotka tähän mennessä eivät lainkaan ole kouluttaneet.
- 3 kokeneet kouluttajayritykset, joilla on kapasiteettia koulutuksen lisäämiseen.

Jobstarter on siten em. koulutusopimuksen käytännöllinen toteutus. Koulutuspotentiaalia yrityksissä arvioitiin maassa olevan vielä paljon, kunhan se vaan saadaan aktivoituksi. Tarkoitus on tukea paikallisia aloitteita ja tehostaa paikallisten voimavarojen käyttöä kansallisin voimavaroin sekä etsiä innovatiivisia ratkaisuja ja tulevaisuuden ammatteja, ja verkoston avulla luoda hyviä synergiavaikutuksia. Tätä kautta kulkevat myös Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) koulutustarkoituksiin myöntämät varat.

Yksityisiä kansalaisia ja säätiöitä koetetaan saada mukaan ja kannustaa ohjelmaan, joka on tarkoitettu sillaksi paikallisten aloitteiden ja valtakunnallisen BIBB:n välille. Jobstarterin aluetoimistot ovat kontaktiyhteys kaikille osapuolille: yrityksille, kauppakamareille, kouluttajaresursseille, kunnallisille ja alueellisille hankkeille, tiedekeskuksille ja taloudellisille yhdistyksille. Ne kartoittavat alueen sektorikohtaista koulutuspotentiaalia, edistävät yhteistyötä aluepoliittisen toimijoiden kesken, organisoivat työpajoja ja konferensseja sekä opastavat tiedotustoiminnassa. Tiheään asutussa ja teolliselta toiminnaltaan monipuolisessa maassa on erittäin hyvät mahdollisuudet saavuttaa kampanjoilla näkyviä tuloksia.

Jobstarter -järjestelmää varten on perustettu alueelliset toimistot Hampuriin, Nürnbergiin, Berliiniin ja Düsseldorfin. Ohjelman toteuttamisen strategiat ovat seuraavat:

- 1 Luoda innovatiivisia, alueellisia, tarvelähtöisiä ja kokonaisvaltaisia projekteja, joiden avulla syntyy uusia opiskelupaikkoja yrityksissä.
- 2 Mukaan tarvitaan paikallista aloitetta, joka sopii sikäläisiin sosiaalis-taloudellisiin rakenteisiin.
- 3 Edistämistoimet määritellään liittovaltion tasolla. Sopiviksi todetut toimintamallit aikaisemmista Regio- ja STARregio -ohjelmista otetaan käyttöön.
- 4 Ohjelman tavoitteita ovat työnantajaorganisaatioiden koulutusrenkaiden, opiskelijapaikkojen, ulkoistetun koulutuksen (esim. yritys hankkii ja/tai "sijoittaa" omia opiskelijoitaan toiseen yritykseen opiskelun ajaksi) edistäminen ja seuranta, sekä ala-, ammatti ja teemakohtaisten verkostojen luominen.
- 5 Jobstarter haluaa olla oppiva ohjelma, joka reagoi joustavasti koulutusmarkkinoiden kehitykseen.

Opiskelijapaikkojen lukumäärän kasvattamisessa ja koulutusrakenteiden kehittämisessä on määritelty seuraavat painoalueet:

- 1 Sellaisten strategioiden ja mallien kehittäminen, jotka parantavat yritysten mahdollisuuksia aloittaa oppisopimuskoulutus. Näitä on kehitettävä erityisesti tutkimuspainotteisilla ja muilla teknologian aloilla sekä työvoimaintensiivisillä kasvualoilla (terveystoimi, uusiutuvan energian tuotanto, uusiokäyttö, logistiikka, turismi).
- 2 Erityisesti on kehitettävä koulutusmalleja pk-yrityksille ja aloittaville yrityksille.
- 3 Ulkomaiset ja ulkomaalaistaustaiset yritykset tulee saada mukaan (vapaaehtoisesti) oppisopimuskouluttajiksi.

- 4 Opiskelupaikkoja on saatava lisää erityisesti alueilla, joissa tarjonta jää kysyntää pienemmäksi.
- 5 Uusia koulutusmalleja ja yhteistyömalleja on kehitettävä ja kokeiltava.
- 6 Kokopäiväistä ammattikoulua käyneitä rohkaistaan osallistumaan kauppakamarin päättökokeisiin (näyttötutkintoihin).
- 7 On tuettava hitaammin edistyvien ja ulkomaalaistaustaisten koulutusta.
- 8 On rohkaistava kehittämään uusia ja uusittuja ammattikuvauksia ja tuettava tällaisten koulutusohjelmien käyttöönottoa.
- 9 On kehitettävä ja kokeiltava ammatillisia aluerajoja ylittäviä koulutusmalleja.
- 10 On tuettava hallinnollisesti ja pedagogisesti niitä yrityksiä, jotka haluavat aloittaa oppisopimuskoulutuksen.
- 11 On tuettava elinkeinoelämän sellaisia aloitteita, joilla koetetaan luoda uutta koulutuskapasiteettia.
- 12 Koulutusrakenteita on sovitettava demograafisen kehityksen puitteisiin.

Jobstarterin puitteissa toteutettaviin projekteihin tulee sisältyä ainakin kaksi seuraavista tavoitteista (Bausteine):

- 1 Koulutuspotentiaalin alakohtainen analyysi (tutkimusta ja selvitystä alueen työllisyys- ja koulutustilanteesta, kasvualoista jne.).
- 2 Aiheeseen liittyvät tieteelliset tutkimukset (esim. evaluointi, vaihtoehtoiset menettelytavat).
- 3 Opiskelijapaikkojen lisääminen. Tässä käännyttään juuri sellaisten yhteisöjen puoleen joilla on kapasiteettia, jotka ovat aikaisemmin kouluttaneet tai eivät vielä ole sitä tehneet. Tiedotustoiminta, yhteyksien solmiminen ja koulutusrenkaiden mahdollisuudet ovat tärkeitä.
- 4 Hallinnollinen tuki (juridiikka, vastuut, valintakriteerit, päällekkäisyyksien välttäminen, ohjaus).
- 5 Koulutusrenkaiden yms. yritysten yhteiselinten perustaminen ja organisointi. Tällöin koulutus voidaan suunnitella niin, että sen voivat toteuttaa eri toimijat esimerkiksi seuraavasti: Oppisopimuksesta vastaa "pääkouluttaja" ja jotkin osat toteutetaan jossakin pk-yrityksessä tai "pääkouluttajan" yhteistyö/alihankintayrityksessä tai "pääkouluttaja" alihankkii koko koulutuksen toiselta yritykseltä (ks. esim. Sveitsin posti luvussa "Käytännön esimerkki").
- 6 Yrityksessä tapahtuvan ja oppilaitosopetuksen niveltäminen toisiinsa (roundtable-keskustelut, pooling, tutkimustarve kohdan 2 mukaan).
- 7 Yritysten edustajien osallistuminen koulujen toimintaan.
- 8 Aiheenmukaisten ja alueellisten koulutusverkostojen luominen ja ylläpito.
- 9 Alueellinen koulutussuunnittelu: jo toimivien yhteistyömuotojen tukeminen, pätevien koulutussuunnittelijoiden etsintä, alueen toimijaryhmien organisointi.
- 10 Säätiöt ammattikoulutusta edistämään. Saksassa on paljon yleishyödyllisiä säätiöitä, joiden tarkoituksena on hyöntein voi sopia toimiminen tätä kautta.

Projektikohtainen rahoitus voi nousta kahden vuoden ajalta aina 375 000 euroon, josta omarahoitusta vähintään 20 %. Pidennystä voi saada vielä puoleksitoista vuodeksi.

Jobstarter – ohjelmassa on toteutettu mm. seuraaviin aihealueisiin liittyviä hankkeita:

- kumppanuuksia saksalaisten ja ulkomaalaisomisteisten yritysten kesken tavoitteena valmistaa ulkomaalaisia yrityksiä oppisopimustyönantajiksi Saksassa
- koulutusrenkaiden suunnittelua metalliyritysten ja kaupan yritysten kesken Länsi-Mecklenburgissa,
- yhteistoimintasopimuksia oppilaitosten kanssa
- soveltuvuustestien käyttöä opiskelijarekrytoinneissa

Joitakin näkökulmia duaalijärjestelmän kehittämiseen

Työpaikkojen kysyntä Saksassa riippuu luonnollisesti myös työmarkkinoiden tilasta. Yleensä tilastoennustajat ovat aliarvioineet oppisopimustyöpaikan hakijoiden määrän. On ilmeistä, että valtion tukea tarvitaan uusien opiskelupaikkojen luomiseksi etenkin niille, joilla on vaikeuksia sijoittua oppisopimusmarkkinoille. Nytkin valtio rahoittaa 13 000 uuden paikan syntymisen. Koulutukseen hakeutuvien nuorten oma motivaatio on osoittautunut odotettua vahvemmaksi tekijäksi, mikä pitää ottaa huomioon hankittaessa koulutuspaikkoja yrityksissä.

Monissa puheenvuoroissa korostetaan, että koulujärjestelmästä – peruskoulu, ammattikoulutus, korkeakoulutus – on muovattava yhtenäinen kokonaisuus, joka kasvattaa nuorisoa myöhempää elämää varten ja auttaa heitä löytämään, herättämään ja vaalimaan omia taipumuksia, lahjakkuutta ja kykyjä. Miten koululaitos, jolla on käsiteltävänä suuria massoja, saadaan antamaan jokaiselle oikeata, juuri hänelle sopivaa koulutusta, eikä vain keskimääräistä massakoulutusta? Ainakin siten, että joka tasolta avautuisi mahdollisuuksia ylöspäin, yläviistoon ja sivulle. Monessa yrityksessä löytyy paremmin mahdollisuuksia räätälöintiin kuin 30 hengen luokassa. Kouluissa olisi korostettava suorituksen sekä aikaansaamisen tärkeyttä ja iloa.

Duaalikoulutusta on täydennettävä jatkokoulutuksella ja lisättävä ammattikoulutuksen ja korkeakouluopintojen yhteyksiä. Tämä edellyttää toimivaa yhteistyötä koulumaailman ja yritysmaailman kesken. Yläasteen opettajakoulutukseen on siksi sisällytettävä yritysmaailman tuntemusta ja siellä harjoittelua. Toisaalta ammatti- ja ylioppilastutkinnon muodostamaa kaksoistutkintoa monet epäilevät, koska ammattikoulutus ja -kokemus voivat helposti jäädä yleisopetuksen varjoon.

Naisten tavanomaista ammattivalikoimaa olisi rohkeasti laajennettava ja tarkistettava myös oppimateriaalia, jotta se ei pidä yllä vanhoja rooliasenteita. Ammatinvalinnassa ja neuvonnassa, kouluttajien parissa, yrityksissä ja järjestöissä olisi rohkaistava uusia asenteita niin, että naiset hakeutuisivat teknisille, luonnontieteellisille ja matemaattisille aloille.

Oppisopimuskoulutukseen liittyy myös työyhteisödynaaminen näkökulma, mikä pitää ottaa huomioon koulutusta kehitettäessä. Tämä on tärkeää etenkin silloin, kun eletään taloudellisesti epävakaisissa oloissa tai kun opiskelija toimii esimerkiksi taantuvalla ammatialalla. Työpaikan vanhemmat työntekijät saattavat tällöin kokea opiskelijat kilpailijoiksi. Tämän vuoksi työpaikoilla pitää kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelijat saadaan liittymään osaksi työyhteisöä. Tämä on tärkeä johtamiseen ja työpaikkakouluttajien työhön liittyvä näkökohta, mikä pitää ottaa huomioon työpaikkakouluttajakoulutuksessa.

Itävaltakin pyrkii joustavuuteen

Itävallassa oppisopimuskoulutus on yhtä yleistä kuin Saksassa. Vajaata kolmeasataa ammattinimikettä ja niiden sisältöä modernisoidaan jatkuvasti. Noin 40 % nuorisosta on oppisopimuskoulutuksessa. Sille ei ole yläikärajaa. Kun vanhemmat työntekijät suorittavat tutkintoja, työkokemus otetaan huomioon. Aikaisemmin työelämässä tai koulussa opittua voidaan lukea hyväksi opiskeltaessa moniin ammatteihin. Tämä helpottaa ammatin vaihtoa tai pätevyyden saamista kahdessa ammatissa.

Jo varhain peruskoulussa kerrotaan ammatinvalinnasta ja yrittäjyydestä. Tavoitteena on löytää jokaiselle nuorelle sopiva ja taipumuksia vastaava elämänura. Peruskoulun jälkeen siirrytään noin neljäntoista vuoden iässä yksivuotiseen valmistavaan ammattikouluun saamaan sekä yleis- että erityistietoja myöhempää duaalikoulutusta ja työelämää varten. Työnantaja on vastuussa vuotuisen opiskeluohjelman toteutumisesta, ja hänellä on vapaus valita koulutuksessa käytettävät metodit ja organisointi. Mainittakoon, että Itävallassa on paljon alan tutkimusta liittyen esim. pedagogiikkaan, kysymyksiin koulutuksen aloittamisen edellytyksistä, ammatinvalinnasta, yritykseen hakeutuvien nuorten soveltuvuuden arvioinnista ja työttömyyden ja koulutuksen välisistä suhteista.

Ammatinvalinta alkaa näkyä jo melko varhaisessa vaiheessa peruskoulussa. Seitsemännellä luokalla (12 vuoden iässä) maantiedon ja yhteiskuntaopin kirjoissa kerrotaan ammatinvalinnasta, opetuksesta koulussa ja yrityksessä, poikien ja tyttöjen ammateista työelämässä ja yrittäjistä eri aloilla. Jo sitä ennen 5. luokalla oli kerrottu työskentelystä maa- ja metsätaloudessa, ja tarkasteltu 6. luokalla puusepän ja muiden käsityöläisten toimintaa.

Työpaikkakouluttajille on kauppakamarin kouluttajatutkinto. Kouluttajan tehtävänä on tulkita yleinen ammatin kuvaus yksilölliseen opiskelusuunnitelmaan soveltuvaksi. Ammattipätevyyden lisäksi työpaikkaohjaajan on tunnettava opettamiseen ja oppimiseen liittyviä kysymyksiä, psykologiaa ja sosiologiaa (näitä elementtejä sisältyy myös mestarintutkintoon). Kouluttajakoulutuksen ytimenä on koulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja valvonnan muodostama kokonaisprosessi. Oppisopimuskoulutusta pyritään ammatillistamaan ja siinä käytettäviä menetelmiä monipuolistamaan. Lisäksi halutaan kehittää myös etäopetusta ja opiskelua vapaa-aikana.

Kuten Saksassa, kauppakamarit ovat vastuussa koulutuksen laadun valvonnasta. Tavoitteena on käytännön ja teorian integroiminen ”opetuksen ja kasvatusteorioiden kehityksen mukaisesti.” Itävallan Teollisuusliiton mukaan ”duaalijärjestelmä luo kiitollisen maaperän käytännön taitojen kehitykselle ja auttaa työnantajia ottamaan itselleen sosiaalista vastuuta ja kasvatuksellista tehtävää.” Itävallan Ammattijärjestöjen keskusliitto korostaa, että oppisopimuskoulutus on alkua elämänikäiselle oppimiselle, jossa ammattikoulu opettaa sekä työhön liittyviä tietoja että yleisiä ja persoonalliseen kehittymiseen kuuluvia taitoja. Käytännön sovellutukset opitaan yrityksissä.

Ammattitutkintoja moduloidaan

On tunnettua, että ammattiopetuksessa eri aloilla on paljon yhteisiä elementtejä. Esi-merkiksi yhteistä perustietoa ja samanlaista raaka-aineiden ja havaintovälineiden käyttöä, yhteinen toimintaympäristö kuten kokilla ja tarjoilijalla. Amatit voivat olla ”keskenään sukua”(verwandte Lehrberufe). Yhteistä taustaa löytyy kun ammatteja ryhmitellään lopputarpeen pikemminkin kuin tekniikkojen mukaan. Niinpä hotelli- ja ravintola-alalla kokki/tarjoilija – yhdistelmä on hyvin yleinen, lvi-alalla putkimies ja lämmitys- ja ilmastointiasentaja tai teollisuudessa erilaiset mekaanikon, sähköasentajan, konepiirtäjän ja työ-

täjän yhdistelmät. Runsas kymmenesosa Itävallan koulutettavista on ollut kaksoisopissa. Heidän kokemuksensa auttavat asiantuntijoiden mukaan ammattikuvien kehittämistä.

Itävallassa lähdettiinkin vuonna 2006 toteuttamaan opetusohjelmien modularisointia. Yhä useammat yritykset ovat sillä tavalla erikoistuneita, että niissä ei voida suorittaa kokonaisuuksia. Tämä uhkaa vähentää koulutettavien yritysten määrää. Niinpä päädyttiin modulaariseen tutkintorakenteeseen. Tutkintoon sisältyy yksi perusmoduuli joka kestää noin kaksi vuotta ja sisältää usean opinto-ohjelman perustiedot. Sen lisäksi tutkintoon kuuluu ainakin yksi päämoduuli, joka kestää noin vuoden ja sisältää yhden ammatin tai ammattialan päätiedot. Tutkintoon voi sisältyä yksi tai useampia kullekin ammatille tai ammattialalle erityistä tuotanto- ja palvelutekniikkaa käsittävää moduulia.

Uudistus tuo opiskeluun lisää joustoa ja läpinäkyvyyttä, antaa mahdollisuuden entistä paremmin tunnistaa työssä ja kokemuksesta oppimista ja helpottaa nuorten oppimista myös vaihtelevan työuran kautta. Esimerkiksi sosiaalialalla modulointi on vielä kesken. Siellä hahmotellaan moduuleita, jotka sisältäisivät hoitoon ja opastukseen liittyviä aiheita ja toista, joka keskittyisi hoitokoteihin ja yleisvalmiuksiin.

Kauppakamarien johdolla on perustettu koulutuskeskuksia erityisesti rakennusalaan sekä hotelli- ja ravintola-alaa varten. Näissä voidaan tutustua uuteen teknologiaan, koneisiin ja laitteisiin sekä tuotteisiin ja työtapoihin. Niiden toiminnassa otetaan myös huomioon erityisopetusta tarvitsevat oppilaat. Oppimisvaikeuksista kärsiville on myös eritasoisia oppiohjelmia.

Yleensä ammattitutkintoon liittyy jatko-opintojen mahdollisuus. Tämä on pyritty tekemään mahdollisimman helpoksi. Sisäänpääsykokeet korkeampiin instituutteihin ja yliopistoihin ovat ratkaiseva kriteeri, ei päästötodistus alemmantasoisesta koulusta.

Vapaa-ajan harrastusten tukeminen on Itävallassa suuresti arvostettua. Niinpä duaalikoulutuksesta keskusteltaessa mainitaan, että täten luodaan sekä yrityskulttuuria että myös hyvän yhteistyön henkeä.

Blum-bonuksella oppisopimuspaikkoja

”Pätevän työvoiman puute nakertaa Itävallan elinkeinoelämän kilpailukykyä ja sumentaa nuorisomme tulevaisuudennäkymiä. Pian tulee myös 18-vuotiaiden määrä laskemaan.”, totesi arvovaltainen herättelijä, kauppaneuvos Egon Blum jolle hallitus antoi vuonna 2006 tehtäväksi laatia alan tilannekatsaus. ”Information, Integration, Identifikation, Motivation.” määritteli arvostettu asiantuntija urakkaansa.

Raportin mukaan koulutuspaikkojen määrää on lisättävä, kaikki alan toimijat vanhempia myöten on aktivoitava. Koululaiset on viimeistään 8. luokalla tutustutettava eri ammatteihin, jotta ammatinvalintaprosessi täsmentyy. Ammatinvalinnan ohjausta on lisättävä. Julkishallinnon on voitava kouluttaa enemmän ja yritysten koulutusrenkaita on perustettava tarpeen mukaan.

Koska työ luo työtä, on uutta työvoimaa saatava sellaisiin strategisiin paikkoihin, jotka aivan kuin panos-tuotos-ajattelun mukaan tulevat luomaan eniten lisäarvoa eli uusia työpaikkoja. Innovatiivinen tutkimus- ja kehitystyö synnyttää uutta tuotantoa, ja se puolestaan markkinointi- ym. yrityspalvelua. Tarvitaan kuitenkin ennen kaikkea kilpailukykyistä tuotantoa: tutkijajoukko ei vielä sinänsä synnytä volyymia. Työllisyyttä syntyy kentällä, tuotantovälineiden ja tuotteiden tuotannossa, Yksinkertaisella kuviolla Blum osoittaa, että työvoiman puute jossain ratkaisevassa osatoiminnassa heikentää innovaatioprosesseja.

Työttömyyden kohdatessa tullaan helposti vaatimaan lisää koulutusta. Koulutammeko siis enemmän yliopistomaistereita? Ei, vaan kaikilla aloilla osaamistason nostoa (”in allen

Tätigkeitsbereichen”). Ihmisen työpanosta tarvitaan, vaikka kuinka tekniikka ja mikro-elektroniikka etenisivät.

On tärkeää saada kaikki taipumustensa mukaisille ammattiurille. Itävallassa on vuodesta 1987 asti ollut mahdollisuus yhdistää ammatti- ja korkeakoulukoulutus, Lehre und Matura, jolloin ammattiopintojen aika käy vuotta lyhyemmäksi.

Blum ehdotti, että kouluttavalle työnantajalle maksetaan 400 euroa kuukaudessa ensimmäisenä vuonna, seuraavana 200 euroa ja sitten 100 euroa (ns. Blum-Bonus). Perusteluna oli, että tämä ei tule yhteiskunnalle kalliimmaksi kuin se, että maksetaan sosiaaliavustuksia niille nuorille, jotka syystä tai toisesta ovat jääneet vaille koulutuspaikkaa. Pikemmin syntyy säästöä. Samalla nuorten työllistymisnäkymät paranevat ja estetään sosiaalista syrjäytymistä. Nuorten omanarvon tunto myös vahvistuu. Tavoitteena on katkaista monia nuoria uhkaava noidankehä, jolloin heikko menestys peruskoulussa ja päättötodistuksen mahdollinen puuttuminen johtaa siihen, ettei nuori saa työ- eikä jatkokoulutuspaikkaa. Tällöin syntyy helposti tilanne, jossa nuori jää toimeettomaksi pitkiksi ajoiksi, millä puolestaan on vaikutusta perhe- ja ystävyys-suhteisiin. Nuorelle ei myöskään kehity itsetuntemusta eikä hän lopulta löydä paikkaansa yhteiskunnassa.

Järjestelmä tuli koeluontoisesti voimaan vuonna 2005, jolloin vuoden viimeisellä neljänneksellä todettiin tätä tietä syntyneen 6600 uutta opiskelupaikkaa työelämässä (osa niistä olisi toki muutenkin syntynyt, toteavat hankkeen poliittiset vastustajat.). Vuonna 2006 kokeilua jatkettiin vuoden 2007 loppuun.

Opiskelijavalmennus, ”Lehrlings-Coaching,” on toimintaa, jolla pyritään mahdollisimman pian havaitsemaan ja neutraloimaan sellaiset kitkatekijät, jotka – käsittelemättöminä – turhan nopeasti voisivat johtaa hankaluuksiin ja opintojen keskeyttämiseen. Opiskelijavalmennus edellyttää kouluttajalta vahvaa pedagogista ja psykologista näkemystä.

Sveitsi – ammattikasvatuksen mallimaa

Sveitsissä arvostetaan pedagogista näkökulmaa. Ammattikoulutuksen tärkeä tavoite on edistää yksilön ammattitaitoja, jotta hän osaa toimia dynaamisilla ja muuttuvilla työmarkkinoilla ja pystyy myös vaikuttamaan oman työympäristönsä kehittämiseen. Samalla ihminen oppii hallitsemaan paremmin omia henkilökohtaisia elämäntilanteitaan ja tavoitteitaan sekä ymmärtää yhteistyön merkityksen. Jos ihminen jatkaa korkeampiin opintoihin, hän kasvattaa omaa oppimiskykyään ja lisää yleistietouttaan, jolloin hänen arvonsa työmarkkinoilla kasvaa ja terve itsetunto vahvistuu.

Tunnetun yrityskoulutuspedagogin *Erwin Jeangros’n* huoneentaulu² kouluttajille huokuu vanhoja perinteitä mutta on edelleen ajankohtainen, innovaattoreillekin sopiva oppimispolun kuvaus:

- Kouluttaja on nimetty ja koulutusohjelma laadittu jo ennen opiskelijan tuloa.
- Ensimmäinen koulutuspäivä, sen antama vaikutelma, on tärkeä. Silloin alkaa koulutus ammattiin.

² Maximen zur Berufserziehung im Betrieb. Deutschschweizerische Berufsbildungskonferenz. Bern 1981. Myös ranskaksi: Maximes d’éducation professionnelle, Berne 1957.

- Opiskelijalle kuuluu oma työpaikka, jossa tarvittavat välineet ovat hyvässä järjestyksessä ja käyttökelpoisina.
- Omatoimisuutta ensimmäisestä päivästä alkaen. Aloitetaan yksinkertaisilla tehtävillä. Ei edellytetä liikaa eikä liian vähän.
- Tehtävät on esitettävä selvästi, näytettävä tarkkaan ja selitettävä lyhyesti. Näkeminen on tärkeämpää kuin sanat.
- Sallitaan kokeiluja ja kokemuksen karttumista.
- Virheet arvioitava rakentavasti.
- Annos huumoria mukana.
- Kulloinkin yksi työtehtävä kerrallaan, ja se viedään loppuun.
- Toistamista ja harjoitusta, kunnes asia osataan. Lyhyesti ja riittävän usein.
- Työntekoa järkevästi ja suunnitelmallisesti.
- Jokainen osatyö tarkistettava ja lopputuote verrattava tehtävänantoon.
- Opiskelija oppikoon arvioimaan itsensä ja työnsä.
- Oppimisen ja suorituksen ilo säilyy, kun niitä kevennetään sopivilla tauoilla ja vaihteluilla.
- Koulutus on avointa, johdattelua yhdestä asiasta seuraavaan laajentaen ja syventäen. Oppimisen ja työnteon iloa on vaalittava ja kasvatettava.
- Opiskelijaa kehitystä on seurattava. Työ- tai opintokirja on apuväline.
- Urheilu on hyvä auttaja.
- Kunnioituksen ja luottamuksen kautta syntyy hyvä opettamisen ja oppimisen ilmapiiri.
- Yhteistyö yrityksen sisällä perustuu luottamukseen.
- Hyvälle tahdolle ja hyvälle suoritukselle on annettava heti reilu tunnustus.
- Oppiminen on pääasia. Esikuva kasvattaa.

Sveitsissä on säädelty melko tarkoin liittovaltion, kantonien ja elinkeinoelämän vaikutussuhteita. Kantonien tasolla ja niiden hallinnoimissa ammattikouluissa saadaan ensimmäinen kosketus ammattien maailmaan; lainsäädännössä luetellaan koulutusjärjestelmän perustavoitteet. Se pyrkii tavoittamaan kaikki kansalaiset, olemaan avoin ja läpinäkyvä, yksilöiden taipumuksia ja pyrkimyksiä tukeva, korkeatasoinen, tehokkuuteen pyrkivä ja innovaatioita suosiva.

Talouselämän suuri vastuu oppisopimuskoulutuksesta tunnustetaan.³ Jatkuvaa keskustelua käydään kantonien ja liittovaltion suhteista. Kantonien välillä voi olla eroja. Suuryritykset ylläpitävät oppimiskeskuksia, joiden jäseninä voi olla kaikenkokoisia yrityksiä. Oppisopimus on tarkoin lailla säädelty, oppilaille maksetuista korvauksista on sovittu.

Uudistuksen tarvetta

Sveitsissä julkaistiin vuonna 2006 asiantuntijaselvitys maan ammattikoulutusjärjestelmästä.⁴ Tavoitteena oli etsiä keinoja koulutuksen tehostamiseksi, ja kartoittaa järjestelmän etuja ja riskejä.

³ FRI (L'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation) 2008-2011.

⁴ "An appraisal of the Swiss Vocational Education and Training System", by professor Rolf Dubs. Commissioned by the Federal Office for the Professional Education and Technology, Bern 2006.

Moniarvoista ja käytännönläheistä koulutusta pidetään olennaisena osana maan kulttuuria ja sille kuuluvaa arvontoa. Korkeakouluihin johtavia opintoja valitsee vain viidesosa nuorista.

Koulutuspaikkojen puute on maassa nykyisin ongelma. Se ei ole niin suuri kuin ensinäkemältä tuntuisi, koska ajan kanssa ja vaihtoehtoista joustamalla useimmille löytyy koulutuspaikka. Se ei kuitenkaan ratkea yleisen talouspolitiikan toimin, vaan tarvitaan alakohdaisia toimenpiteitä. Suurten ja pienten yritysten tarpeet eroavat toisistaan yhä enemmän. Esimerkiksi pankki- ja vakuutusala haluaa itse huolehtia tarvitsemastaan koulutuksesta omissa koulutuskeskuksissaan. Julkinen koulutuskeskus on tarpeen pienyrityksille.

Duaalijärjestelmä toimi hyvin siirtymäprosessina lakisääteisestä koulusta ammatilliseen opiskeluun. Koulutuspaikkojen niukkuus vaikuttaa lyhyellä aikavälillä, joten tarvitaan väliaikaisratkaisuja kuten ylimääräinen kouluvuosi tai oppisopimukseen valmistava vuosi. Tämä ei kuitenkaan ole kaikille sopiva tehokkain reagoititapa. On myös ehdotettu, että lisätään kokopäiväistä opiskelua ja ammattikouluja. Usein väliaikaisratkaisuja tarvitsevia nuoria voi vaivata muukin kuin vain oppisopimuspaikan puute. Kyse voi olla riittämättömästä ambitiosta, maahanmuuttotilasta, sukupuolisyrynnästä tms. Joskus ennakkoluulot vaikeuttavat edelleen oppisopimuspaikan löytymistä. Tämä ei ole oppisopimuspolitiikan syytä, vaan seurausta yleisistä asenteista.

Väliaikaisratkaisuja kuitenkin tarvitaan. Eräänä ehdotuksena on koulutuksen tasausrahasto – kumarrus Ranskan suuntaan mutta ei kuitenkaan vero. Rahasto maksaisi kouluttaville yrityksille bonuksia. Rahaston varat kerättäisiin niiltä yrityksiltä jotka eivät kouluta. Rahasto voisi toimia myös kannusteena uusien paikkojen luomiselle tai vanhojen säilyttämiselle, tahi maksuna siitä, että yritys vähentää kouluttamistaan. Valtio tai taloudelliset yhdistykset huolehtisivat rahaston lopputasauksesta.

Rahastomenettely estäisi sen, että kouluttamisesta luopuva yritys saa tästä kilpailuetua. Yhteiskunnan kannalta vahvistuu samalla ajatus, että koulutus on kaikkien talouden toimijoiden yhteinen etu ja velvollisuus, ja sen kustannukset on jaettava tasaisesti. Julkisvaltalalle ei koidu juurikaan kustannuksia, jos talouselämä ottaa vastatakseen rahastosta.

Toisaalta aprikointia aiheuttaa se, että koulutuspaikkojen kysyntään ja tarjontaan vaikuttavat kovin erilaiset, yhteismitattomat tekijät, jolloin samat taloudelliset kannusteet eivät kaikille sovi. Rahapalkkio ei välttämättä luo koulutuksen edellytyksiä pitemmällä aikavälillä, jos syyt ovat muita kuin taloudellisia.

Niinpä modernilla audiovisuaalisella ja yleensä IT-alalla koulutuspaikkoja on liian vähän, kun taas rakennus- ja elintarviketeollisuudella on vaikea löytää uusia halukkaita. Ulkomaalaistaustaisilla nuorilla on vaikeuksia paikan löytämisessä. Tutkimuksissa on havaittu, että Sveitsin elinkeinoelämän kasvualat eivät ole parhaita kouluttajia.

On esitetty kysymys, kenenkä ehdoilla koulutusohjelmia laaditaan? Pienyrityksillä on merkittävästi vähemmän koulutettavia kuin suurilla, joten jälkimmäisillä pitäisi olla enemmän sanottavaa opinto-ohjelmien laadinnassa. Tämä asiointila kuitenkin johtuu siitä, että pienyritysten on entistä hankalampaa löytää sellaisia nuoria, jotka motivaatioltaan, työnhaltuultaan ja taipumuksiltaan olisivat valmiit jatkamaan pienyrityksen usein hyvinkin perinteistä uraa. Pienyrityksillä on silti suuri paino, jos koulutettavat suhteutetaan yrityksen koko työvoimaan. Johtopäätös on, että duaalikoulutuksessa on annettava enemmän painoa keski suurten ja suurten yritysten tarpeille. Ellei näin tehdä, suurten yritysten kouluttamis- motivaatio heikkenee. Mitään *ex ante* -optimiratkaisua ei ole löydettävissä, vaan järjestelmän herkkyys ja kehitysalttius antanevat kulloinkin tarvittavat kompromissit.

Keskustelua käydään myös siitä, pitäisikö koulutuksen tähdätä työmarkkinoille sopeutumiseen vai yleistietojen antamiseen? Duaalikoulutuksessa korostus on selvästi edellisellä,

mikä tiedetään yleisesti. Akateemiset urat eivät saisi tulla leimaa-antaviksi monipuolisen talouden Sveitsissä. Selkeitä yleistietojen ja ammattitaitojen linjoja tarvitaan, ja ammatti-korkeakouluille on löytynyt oma tehtävänsä. On kuitenkin havaittu, että kouluopetusta enemmän saaneet lähtevät herkemmin jatko-opintoihin kuin yrityskulttuurin kautta kasvaneet. Toisaalta oppisopimusopiskelijat ovat tyytyväisempiä ja antavat enemmän arvoa koulutukselleen kuin ammattikoulun käyneet.

Noin puolet yrityksistä, jotka eivät kouluta, katsoo, että kouluttamiseen ei ole aikaa. Kaksi viidesosaa toteaa, että heidän liiketoimintansa on siinä määrin erikoistunutta, ettei heillä ole mahdollisuutta riittävän laaja-alaiseen ammatilliseen koulutukseen. Jos näinkin monet ovat tätä mieltä, rakenteita on uudistettava. Yksi tapa olisi jakaa tutkinnot moduuleihin.

Koulutusta työn tai ammatin mukaisina yhtenäisinä kokonaisuuksina pidetään kuitenkin Sveitsissä modulaarista tutkintojärjestelmää parempana. Tällöin pyritään siihen, että läheisiä ammatteja/työtehtäviä ryhmitellään ammattialoiksi, joissa peruskoulutus on yhteistä ja erikoistuminen seuraa aikanaan. Esim. koneellisuudessa on neljä ammattialaa: automaatio, elektroniikka, koneenrakennus ja koneoppi (polymekaniikka). Teknisen alan on kyettävä nopeasti uusimaan tutkintovaatimuksia teknologisen kehityksen tahdissa. Toimialaryhmitys puolestaan soveltuu palveluelinkeinoihin ja sosiaali- ja terveydenhoitoalalle.

Voidaan harkita myös moduuliratkaisuja, jolloin moduulit olisivat a) didaktisia itsenäisiä yksiköjä, jotka antavat tietyn alan kompetenssin, b) perusopetusta täydentäviä, usein vapaaehtoisia teemablokkeja ja/tai c) valinnaisia opintokokonaisuuksia.

Moduulien etuna on nähty, että teknologian kehittyessä selvittää pienemmillä tutkintovaatimusten muutoksilla ja ollaan lähempänä markkinoita. Moduulissa voisi olla eri tasoja, jotta se on sovitettavissa koulutettavan lähtötasoon. Ne soveltuisivat joustavasti uusiin kokeiluihin sekä perus- että jatkokoulutuksessa, ja niiden kesken voitaisiin löytää synergioita. Ne ovat myös omiaan luomaan kustannustehokkuutta monikäyttöisyytensä vuoksi. Mutta kysymysmerkkejäkin on. Moduulit ja suuri vaihtoehtojen vapaus johtavat helposti hajanaiseen koulutusjärjestelmään ja pikakursseihin ilman selkeätä päättöajankoh-
taa. Yritysten täytyy lopuksi ”kädestä pitäen” tutustuttaa tutkinnon suorittaneet tehtäviinsä.

Koulutuksen joustavuuden ja erilaiset oppijat paremmin huomioon ottavan tutkinto-rakenteen luomiseksi on esitetty erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Yhtenä joustavuutta lisäävänä tekijänä on esitetty, että varsinaista oppisopimusaikaa seuraisi moduuleja sisältävä lisävuosi, jolloin siihen mennessä hankittuja taitoja syvennettäisiin, erikoistettaisiin ja laajennettaisiin. Toisaalta olisi mahdollista, että opiskelijat aloittaisivat opintonsa jossakin oppilaitoksessa tai työverstaassa tms. ja siirtyisivät toisen tai kolmannen vuoden alusta varsinaiseen oppisopimuskoulutukseen yritykseen. Sveitsiläisessä duaalijärjestelmässä tämä tarkoittaisi itse asiassa osittaista koulutuksen ulkoistamista itsenäisille kouluttajayrityksille. Sveitsissä koulutuksen ulkoistamisella on pyritty viime vuosina nostamaan koulutuksen tasoa sekä kustannus- että tuottavuusetuja. Koulutus voi tapahtua sekä oppilaitoksissa, yritysten tai erilaisten yritysyhteisöjen ylläpitämissä laitoksissa. Koulutuskeskusten etuna sveitsiläisessä duaalijärjestelmässä pidetään lisäksi sitä, että ne tasoittavat suhdanteiden vaikutuksia, kun opiskelijat voivat opiskella kokopäiväisesti silloin, kun yrityksessä työtilanne on hiljaisempi.

Duaalikoulutusta pidetään Sveitsissä parempana kuin kokoaikaista oppilaitosmuotoista koulutusta. Toisaalta koulutus yrityksessä ja koulussa eivät mielipidetiedustelujen mukaan ole riittävästi koordinoituja. Samassa selvityksessä ilmeni, että vastaajien käsityksen mukaan kouluttajat olivat työpaikalla ja oppilaitoksessa suunnilleen samantasoisia, mutta itse koulutus oli yrityksessä monipuolisempaa. Kuitenkaan työpaikoilla ei tarjottu yhtä paljon erilaisia vaihtoehtoja kuin kouluissa. Opintopaineita koettiin kouluissa enemmän.

Kouluopetusta pidettiin liian teoreettisena eikä mahdollisuuksia käytännön sovelluksiin ollut riittävästi. Mielenkiintoinen on havainto, että niistä oppilaista, jotka ovat saaneet opetusta myös yrityksen ulkopuolisissa koulutuskeskuksissa/kouluissa, keskimääräistä suurempi osa pysyy alkuperäisissä yrityksissä.

On kuitenkin todettu, että tällaisessa järjestelmässä, joka sisältäisi ”oppisopimuskoulutukseen valmistavan” koulutuksen, olisi sitä tarvitseville nuorille tarjottava mahdollisuutta aloittaa opinnot käytännön työelämässä. Joustavuutta tulisi lisätä myös niin, että tietopuolisen koulutuksen jaksoja oppilaitoksissa voitaisiin järjestää nykyistä vapaammin eripituisina jaksoina.

Erityis- ja yleisopetusta

Työrajoitteisille, ulkomaalaistaustaisille ja muille tällaisille ryhmille on luotava selvät ratkaisumallit. Jos oppimisvaikeuksia on, olisi pyrittävä siihen, että opiskelija saa jonkun päättötodistukseen, joka vastaa hänen osaamistaan. Liian suuret opintokokonaisuudet johtavat helposti vain toistuvaan valmistavaan koulutukseen ja turhautumiseen. Kuten edellä todettiin, oppimisvaikeuksia kokevien nuorten pitäisi aloittaa opinnot käytännön työtehtävillä, jotta kielteinen käsitys koulusta ei jäisi varjostamaan tulevaa oppimista. Koulun pitäisi tarjota täydentävää opetusta vain tarvittavissa aineissa (vieras kieli, perusmatematiikka) eikä kerrata jo aiemmin opetettua vaikkakin vähemmän vaativalla tasolla. Tärkein tavoite heikommille nuorille on työpaikan turvaaminen ja siihen riittävä todistus työtehtävään vaadittavasta osaamisesta. Tutkinnon suorittamisen pitäisi tapahtua pienemmissä kokonaisuuksissa niin, että ensin opiskelija saa välitodistuksen, sitten lukukausitodistuksen ja viimein lopputodistuksen.

Mainittakoon, että erityisopetusta hoitaville ammattiauttajille on omat, hyvin laaja-alaiset koulutusohjelmat. Heidän pitää näet osata työskennellä eri ammattialoilla ja siellä ohjata tukea tarvitsevia. Kasvatuksen mallimaassa pyritään löytämään kaikenlaisille oppijoille sopivia suorituksia, todistuksia ja työpaikkoja (ks. esim. Arbeitsagogik Schweiz, <http://www.vas-arbeitsagogik.ch/>)

Yleisaineiden asema ei kuitenkaan saa heiketä. Niitä tarvitaan koulutettavan itsetunnon ja persoonallisuuden rakentamiseen. Opiskelijan tulee oppia ymmärtämään yhteiskunnan muutosvoimia, osata arvioida omaa toimintaansa ja löytää kehitysmahdollisuutensa. Pelkkä ammattitaidon opetus ei siihen riitä. Lujittamalla persoonallisuutta yleisaineiden tuntemus auttaa pääsyä eteenpäin uusille koulutusväylille. Yleisaineet vahvistavat koulutettavan kykyä toimia valitsemallaan ammattiuralla ja helpottavat myös mahdollisia uranvaihtoja.

Sveitsin koulutuksen arviointiraportin yhteenveto

Sveitsin ammattikoulutusjärjestelmän arviointiraportti (Dubs, 2006) päätyi toteamaan, että talouselämän ja koulutuksen suhde on teoriassa hyvä, mitä todistavat nuorisotyöttömyyden vähäiset luvut saksankielisissä maissa ja jotkut kansainväliset laatuvertailut. Käytännössä kitkaa esiintyy esimerkiksi juuri koulutuspaikkojen tarjonnan suhteen. Duaalikoulutus nojaa liian paljon pkt-sektoriin, ja eroa syntyy kysyntälähtöisyyden (koulutusta talouden ja yritysten tarpeiden mukaan) ja sosiaalidimension (yleistietojen asema, oppilaiden omat suunnitelmat) välillä. Yleistiedon (Maturan) osuus kasvaa, mikä perustuu yhteiskunnassa vallitseviin arvostuksiin.

Koulutusta koskeva lainsäädäntö on edelleen muotoiltu hyvin joustavaksi. On luotettava ihmisten arvostelukykyyn eikä byrokratiaan. Tasovaatimuksille on kuitenkin osattava

asettaa puitteet. Työmarkkina- ja taloudellisilta järjestöiltä edellytetään halua uudistaa tutkintovaatimuksia niin, että ammatillisen koulutuksen ja yleistiedon suhde pysyy tasapainossa. Myös Ammattikasvatushallituksen (OPET, Federal Office for Professional Education and Technology) on omaksuttava innovaattorin rooli.

Ammattiopintojen tulee voida johtaa sekä ammattikorkeakouluihin että (pääsykokeen jälkeen) yliopistoihin. Heikompia oppilaita varten tarvitaan sekä yritysmaailman vastaantuloa että kouluopetuksen kohentamista, jotta mahdollisimman monille tämä väylä aukeaisi.

Mitä erikoistuneempaa on koulutus yrityksessä, sitä helpommin siellä järjestyy työpaikka. Mutta koulutuksen näkökulmasta erikoistuminen heikentää liikkuvuusmahdollisuuksia työmarkkinoilla. Niinpä koulutusohjelmissa tulisi pysyä hyvällä keskitiellä työllistävyyden ja liikkuvuuden välillä.

Käytännön esimerkki

Laajan alueellisen verkoston omaava Sveitsin postilaitos on omaksunut esikuvallisen kouluttajan roolin. Jo päiväkotitasosta alkaen lapsille ja nuorille luodaan myönteistä kuvaa postista postimerkkikeräilyyn, pelien, kilpailujen ja hauskojen satuhahmojen kautta. Posti uskoo, että tunnettuus ja oppisopimustoiminnan julkisuuskuva auttavat myös palvelemaan asiakkaita paremmin. Hyvin suoritettu koulutus avaa monia uramahdollisuuksia.

Postissa on henkilökuntaa kaikkiaan 42 000, joista oppisopimuksella koulutettavia 1 500. Oppisopimuskoulutusväyliä on tarjolla 10–15 vaihtoehtoa mm. kielialueista riippuen. Näistä noin puolet on logistiikan alalla, kolmannes myynti- ja markkinointitehtävien kanssa tekemisissä.

Kouluttajana postilaitos kantaa osaltaan sosiaalista vastuuta nuorisosta. Se ottaa oppisopimukseen myös syrjäytymisvaarassa olevia, koska se katsoo velvollisuudekseen auttaa nuoria integroitumaan yhteiskuntaan.

Sveitsin postilaitos vertailee omia ammattiryhmittäisiä koulutuskustannuksiaan viiden vastaavan työnantajaorganisaation kanssa. Ne ammattitutkinnot, jotka osoittautuvat tässä vertailussa keskimääräistä kalliimmiksi, postilaitos hankkii omilta yhteistyöyrityksiltään (koulutuksen ulkoistaminen).

Alkuhaastatteluissa kysytään todistusten ja tulevaisuudensuunnitelmien ohella, onko jo työelämään tutustumista (”Schnupperlehre, stage d’orientation”). Koulutuksessa ja palkkauksessa ei ole eroja, oli kysymys sitten logistiikasta, jakelusta tai markkinoinnista, asiakaspalvelusta, puhtaanapidosta, autotyöstä ym. Tie johtoportaaseen saakka on avoinna. Todistusten lisäksi hakijalta toivotaan seuraavia ominaisuuksia:

- yhteistyötaitoa
- iloista olemusta niin tovereiden kanssa kuin työtä tehdessä
- vastuuntuntoa, luotettavuutta, kestävyyttä, aloitekykyä
- siisteyttä työtavoissa, aloitekykyä
- rehellisyyttä, hienotunteisuutta työasioissa
- ulkotyöstä nauttimista
- valmiutta epäsäännöllisiin työaikoihin, vaihteleviin tehtäviin ja työpaikkoihin
- kykyä sietää paineita

Postissa koulutettavista ammasteista yksi on siivous- ja puhtaanapitoala. Kolmivuotinen koulutus sisältää sisätilojen, julkisivujen ja erilaisten materiaalien puhdistusta, aineiden hoito- ja suojaominaisuuksia, lasittamista, valaistulaitteiden hoitoa, asiakastilojen huoltoa, rakennustelineiden ja suojaverhojen pystyttämistä. Kaikki koneet on opittava tuntemaan, samoin kaikki puhdistusaineet ominaisuuksiltaan ja ympäristönsuojelun kannalta. Tässä kertyy jo kemiankin tietoa vähän samaan tapaan kuin saksalaisella ”Ver- und Entsorgerilla”, joka oppii miten sisään tulevat ja ulos menevät aineet parhaiten täyttävät ympäristönsuojelun ehtoja. Alueellisia työmahdollisuuksia ja edelleen kehittymisen uria löytyy.

Uusia mahdollisuuksia verkostoyhteistyöllä

Sveitsissä oppilaitosten ja opettajien halutaan tekevän entistä enemmän yhteistyötä verkostoissa, mihin teknologia tarjoaa uusia mahdollisuuksia. Sveitsin opetusalan ammattilaisille on korostettu verkostoyhteistyön toteuttamiseen liittyviä keskeisiä periaatteita mm. opettajien valtakunnallisilla koulutuspäivillä seuraavaan tapaan:

Verkostoyhteistyön onnistuminen edellyttää, että kaikki osapuolet ilmaisevat selkeästi omat tavoitteensa yhteistyölle ja perustelut sille, miksi ovat mukana. On alusta alkaen luotava yhteiset pelisäännöt. Toisaalta verkostoyhteistyö edellyttää osanottajilta joustavuutta ja valmiutta tehdä muutoksia toiminnassa tarpeen mukaan. Siksi verkostoyhteistyössä mukana olevien henkilöiden taustaorganisaatioiden tulee antaa edustajilleen selkeät toimintavaltuudet. Verkostoyhteistyössä osanottajat toimivat oman organisaationsa muodollisen päätöksenteon ulkopuolella. Verkostossa päätöksenteko on luonteeltaan enemmän demokraattista. Yhteistyö perustuu vahvasti keskinäiseen luottamukseen. Verkostossa toimiva henkilö on oman organisaationsa ja verkoston rajapinnalla hoitaen ns. rajafunktiota. Tärkeä kysymys on se, miten osanottaja tuo realistista tietoa verkostosta omaan organisaatioonsa ja päinvastoin.

Korkeakoulutkin mukana Ranskassa

Ammattikuntien vallan murtuminen Ranskan suuressa vallankumouksessa 1789 johti siihen, että oppisopimuskoulutusta käytettiin lähinnä vain käsityöammateissa, joissa 80 % nuorista saa tänäkin päivänä koulutuksensa tätä tietä. Teollisia ammatteja varten perustettiin valtion oppilaitoksia, ja muutamilla suuryrityksillä on ollut omia oppilaitoksia.

1960-luvun lopulle saakka oppisopimuskoulutus oli lähinnä käytännön oppimista yrityksissä, mihin liittyi lyhyt (minimi 150 tuntia vuodessa) teoreettinen opetusosa. Yhteydet olivat huonoja yritysten ja koulujen välillä. Vasta vuoden 1971 laki teki oppisopimuksesta tunnustetun koulutusväylän ns. CAP-ammattitutkintoon (Certificat d'aptitude professionnelle) tai kattavuudeltaan yleisempään ammattikoulu- eli BEP-tutkintoon (Brevet d'études professionnelles). Ongelma nähtiin kuitenkin vielä siinä, että koulutusjärjestelmä ei sopeutunut vastaamaan elinkeinoelämän työvoiman tarpeeseen. Myös teknologian kehitystä oli hankalaa ottaa huomioon ammattiopetuksessa. ”Ammattikoulutukselta puuttuu arvostusta, varoja ja päteviä opettajia,” totesi OECD:n koulutusraportti vuonna 1984.⁵

Vuoden 1987 laissa määriteltiin tavoitteiksi koulutustason nostaminen, keskeyttävien osuuden vähentäminen, oppisopimuskoulutuksen muokkaaminen osaksi koko koulutusjärjestelmää sekä oppisopimuskoulutuksen arvostuksen nostaminen itsenäisenä ja tasa-arvoisena koulutusväylänä.

Uudistetussa oppisopimuskoulutuksessa vuorottelu yrityksestä koulutuskeskukseen on 1–3 viikkoa kuukautta kohden. Korkein ikäraja nostettiin 20 vuodesta 25 vuoteen ja sallittiin opinnot kahteen tutkintoon samanaikaisesti. Tukiopetusta täsmennettiin, organisoitiin tietokoneavusteista opetusta, lisättiin kouluttajien koulutusta ja laajennettiin oppisopimuskoulutuksen sovellutusaluetta horisontaalisesti ja vertikaalisti (korkea-asteen opinnot tulivat oppisopimuskoulutuksen piiriin). Asemaltaan ja lainsäädännössä kysymys on ”koulutuksessa olevasta palkansaajasta”.

Vuositasoltaan tämä koskee noin 380 000 opiskelijaa, joista yksi kahdeksasta on korkeamman opetuksen piirissä. Ranskassa on nykyisin opiskelevaa nuorisoa 11–17 vuoden iässä noin 6 miljoonaa henkeä, näistä ammattikoulutuksessa noin 2 miljoonaa ja oppisopimuksella koulutettavia noin 300 000. Uusia sopimuksia tehdään 140 000 vuosivauhtia. Koulutustaso ja tutkintojen suorittaminen ovat olleet nousussa, mutta tämä ei vielä näy oppisopimustilastoissa.

⁵ L'emploi des jeunes en France. Les strategies récents. OCDE, Paris 1984.

Opiskelijan asema

Opiskelija on yhtäaikaan yrityksen työntekijä ja koulutuskeskuksen (CFA, Centre de formation d'apprentis) opiskelija. Oppisopimusväylä on auki kaikille EU:n kansalaisille ja maassa oleskelu- ja työluvan saaneille 16–25-vuotiaille (vammainen 26. ikävuoteen saakka). Kaksi sopimusta voi olla voimassa samaan aikaan.

Oppisopimuksen kestoaika on 1–3 vuotta (vammaisille myös 4 vuotta), suurin ryhmä 2 vuotta⁶. Sopimus rekisteröidään työvoimapiirissä ja kauppa- tai käsityökamarissa sekä koulutuskeskuksessa. Lisäksi tarvitaan lääkärintodistus sekä koulutuskeskuksen myönteinen lausunto. Yrityksellä on vastuu siitä, että työssä ja koulutuskeskuksessa edetään opintosuunnitelman mukaan. Jollei jotain opetuksen osaa voida järjestää yrityksessä, se voi sopia tämän osan tehtäväksi toisessa yrityksessä. Oikeustoimiin ja palkan maksuun vaikuttaa kaikki nuorisoa ja alaikäisiä sekä soveltuvilta osin työmarkkinoita koskeva lain-säädäntö. Riita-asiat ratkaistaan asiantuntijaneuvostossa (Conseil de prud'hommes).

Opiskelijan oikeudellinen asema määräytyy yleensä työlainsäädännön mukaan. Koe-aika on sopimusajan alussa kaksi kuukautta. Ranskalaiset määrittelevät mielellään työolot yksityiskohtia myöten. Opiskelijalla palkka on vähintään 25–93 % vähimmäispalkasta (SMIC) iän, opintovuoden ja opintosuunnan mukaan. Samaten säädellään työtuntien määrä ja työn luonne, työkoneiden käyttö, työpaikan lämpötilan vaikutus tai raskaiden esineiden kantaminen (maksimi pojille 15 kg, tytöille 8 kg). Erityistukea tarvitseville opiskelijoille on omat säännöksensä. Myös luontaisedut vaikuttavat. Opiskelijan palkasta ei makseta veroa eikä sosiaalimaksuja, mutta siitä huolimatta he ovat oikeutettuja tavan-omaisiin sosiaalipalveluihin kuten asumistukeen. Kun isä opettaa alaikäistä lastaan rekisteröidyn oppisopimuksen mukaan, hän maksaa palkasta vähintään 25 % sulkutilille, jota koulutettava pääsee käyttämään täysi-ikäiseksi tultuaan.

Oppisopimukseen valmistava koulutus – L'apprentissage « junior »

Siirtyminen koulusta työelämään koettiin Ranskassa usein liian jyrkäksi. Syksystä 2006 alkaen luotiin uusi käsite, "l'apprentissage junior", jota tarkoittaa mahdollisuutta oppisopimuskoulutukseen valmentavaan koulutukseen 14 ikävuodesta alkaen. Valmentavaa koulutusta valvoo joko holhooja tai erityinen tutor. Tavanomaisten kouluaineiden kuten ranskankielen ja matematiikan ohella tutustutaan ensimmäisessä vaiheessa useihin ammatteihin sekä ammattilukiossa että koulutuskeskuksessa. Näin saadaan viitteitä ammatillista suuntautumista varten. Sen toivotaan antavan perusteita toisen vaiheen valinnalle eli varsinaiselle oppisopimukselle, joka voidaan solmia aikaisintaan 15-vuotiaan kanssa. Viimeistään tässä vaiheessa opiskelijalle nimetään tutor, jolla on yhteydet sekä yritykseen että koulutuslaitokseen.

Opiskelijalta edellytetään valmentavassa koulutuksessa äidinkielen, siihenastisen matematiikan, yhden vieraan kielen, yhteiskuntatiedon, sekä informatiikan ja kommunikatiokyvyn taitoja. Enemmän kuin 20 päivää kestävä koulutus samassa yrityksessä oikeuttaa päivärahan, joka on 20 % vähimmäispalkasta tehtyä työtuntia kohden.

Jos ammatinvalinta vielä askarruttaa ennen oppisopimuksen solmimista, voidaan valinnan vaihetta vielä tarvittaessa pidentää. Kun opiskelija todetaan kypsäksi yleistiedoiltaan ja

⁶ Esim. maataloudessa ammattikoulu on kolmivuotinen, oppisopimuskoulutus kestää kaksi vuotta.

pätevyyksiltään, ja vanhempien tai holhoojan suostumus on saatu, opiskelijan on etsittävä yritys joka hänet on valmis ottamaan koulutukseen. Oppisopimuksen aikana opiskelija on statukseltaan palkattu työntekijä. 16. ikävuoteen saakka opiskelija voi kuitenkin perua sitoumuksensa jatkaakseen opintojaan muita teitä.

Koulutuslupan saa asianomainen yritys, siitä ei yrittäjä ole henkilökohtaisesti vastuussa. Työpaikkakouluttajalla täytyy olla alan loppututkinto ja kolmen vuoden moitteeton kokemus tai viiden vuoden kokemus ilman tutkintoa, jolloin pätevyyden ratkaisee maakunnan ammattikoulutusneuvosto. Koulutuskeskuksissa on kursseja kouluttajille (600 tuntia kahden vuoden aikana). Yritys anoo koulutuslupan alueen koulutuskomitealta korkeintaan viideksi vuodeksi. Kaikki yrityksen toimipaikat osallistuvat koulutukseen. Pääsääntöisesti kullakin kouluttajalla on kaksi koulutettavaa. Kouluttajan koulutuskustannuksiin voidaan käyttää myös koulutusveron tuottoa.

Järjestelmällisyys leimaa opiskeluvuosia. Esimerkiksi autoalan koulutus sisältää seuraavat asiakokonaisuudet:

- diagnoosin tekeminen
- toimenpiteistä päättäminen
- mekaanisten tai elektronisten järjestelmien korjaus, säätäminen tai osien vaihto
- toimenpiteiden vaikutusten koeajot
- asiakkaan vastaanotto, tehdyn työn selostaminen ja neuvonta

Monilla aloilla katsotaan tarpeelliseksi myös seuraavia yleisopintoja: ilmaisu- ja kommunikointikyky, vähintään yksi vieras kieli, kuntoilu, sosiaaliset taidot, maailman nykytilanteen hahmottaminen, matematiikan sovellukset. Enemmän alakohtaisia oppiaineita ovat esimerkiksi kemia ja fysiikka sekä oman opintoalan alueellisten näkymien kartoitus.

Koulutuskeskusten vahva asema

Vuoden 1971 laki antoi vahvan aseman koulutuskeskuksille, joita on runsaat 500. Niissä annetaan opetusta 25–50 % oppiajasta, vähintään 400 tuntia vuodessa. Ne tarjoavat yleiskoulutusta ja sen lisäksi yrityskoulutusta täydentävää teknologista ja käytännön opetusta. Keskus voi sopia tehtävien jaosta yritysten kanssa. Yrityksen velvollisuus on valvoa, että opiskelija osallistuu tietopuoliseen opetukseen ja päättökokeisiin. Runsaat 3 000 yritystä on mukana koulutuksessa.

Liike-elämän edustajat haluavat perustaa uusia alueellisia koulutuskeskuksia. Näin pyritään lisäämään tasapainoa yrityksessä tapahtuvan työssä oppimisen ja koulutuskeskuksessa annettavan tietopuolisen koulutuksen välillä. Koulutuskeskuksella on kokonaiskuva oppilaan opiskeluohjelmasta. Tuotannon ja työn muuttuessa tarvitaan uutta koulutustarjontaa. Siksi on tärkeä verkottaa ja organisoida yhteenliittymiä sellaisten yritysten ja muiden toimijoiden kesken, joilla on yhteisiä koulutukseen liittyviä intressejä. Näin voidaan yhdistää erilaiset koulutustarpeet ja resursoida niihin tarvittavat koulutuspaikat yrityksissä⁷. Koulutuskeskusten hallinto- ja toimintasuunnitelmissa luotava koneisto palvelee sekä yrityskou-

⁷ Kauppakamarit, teollisuusjärjestöt, ay-järjestöt, kuntainliittymät, opetusalan järjestöt, ym. voivat yhdessä perustaa kannatusyhdistyksen, joka luo ja nimittää koulutuskeskusten toimivan johdon. Se on valtuutettu tekemään koulutussopimuksia aluehallinnon kanssa.

lutuksen että yhteiskunnan päämääriä⁸. Jokainen koulutuskeskus erikoistuu tiettyihin aloihin. Niiden perustamiseen ja toimintaan voidaan käyttää koulutusveron tuottoa, minkä lisäksi ne voivat saada alueellista tukea.

Aluehallinnolla on vastuu paikallisen koulutuspolitiikan kehittämisestä ja toteuttamisesta. Valtiolla on päävastuu opetussuunnitelmien sisällöstä sekä tutkinnoista. Koko kenttää valvoo alueneuvosto, Conseil régional, jossa mukana ovat elinkeinoelämän järjestöt ja joka selvittää alueen koulutustarpeita ja tarvittavia toimenpiteitä. Joskus syntyy kitkaa siitä, että oppilaitokset ovat opetusministeriön ja oppisopimusasiat työministeriön alaisia.

Ranskassa pyritään siihen, että oppisopimuskoulutuksesta saatu todistus aina antaisi mahdollisuuden joko siirtyä työelämään tai jatkaa opintoja. Vuodesta 1987 alkaen oppisopimustietä voidaan edetä ammatilliseen ylioppilastutkintoon ja opistoinsinööriksi. Oppisopimuksen ja samanaikaisen jatkokoulutuksen kautta insinöörin tutkinto on suoritettavissa noin viidessä vuodessa. Reformien tarkoituksena oli arvostuksen nostaminen niin, että oppisopimuskoulutus on kaikilla tasoilla tasavertainen etenemisväylä korkeampiin opintoihin ja työelämään. Yleensä ei aseteta mitään tasorajoja. Niinpä arvostetut korkeakoulut lähettävät oppilaitaan yrityksiin oppisopimuksilla. Ne ovat perustaneet koulutuskeskuksia, mikä on antanut niille edullisia rahoitusmahdollisuuksia, ja tämä on edullista myös opiskelijoille. (ks. jäljempänä luku "Oppisopimus korkea-asteen opinnoissa")

Informaatio oppisopimusasioista on monipuolista. Elinkeinoelämän keskusjärjestö MEDEF kertoo jäsenilleen koulutuksen eduista työvoiman tarpeen näkökulmasta. Koulutuskeskuksilla on selkeitä oppilaille ja heidän vanhemmilleen laadittuja esitteitä.

Mainittakoon, että opiskelijalla on mahdollisuus hakeutua myös alan arvostettuun "veljeskuntaan" (Compagnonnage) rakennustoiminnan, elintarviketeollisuuden, metallurgian, huonekaluteollisuuden ja kuljetustoimen aloilla. Nämä ovat hyvin perinteisiä ja jäsenensä itse valitsevia, keskinäiseen solidarisuuteen ja korkeaan moraaliin perustuvia ammattiseuroja.

Rahoitusjärjestelyt

Ranskan koulutusverolla on perinteitä, se säädettiin jo vuonna 1925 ja muutettiin jotta-kuinkin nykyiseen muotoonsa 1971. Lähtökohtana on, että yritykset maksavat koulutusveroa 0,50 prosenttia bruttopalkkasummasta. Pää tarkoituksena ei ole veron tuotto vaan se, että yritykset saadaan harrastamaan koulutustoimintaa, jonka kuluja ne voivat vähentää verotettavasta tulostaan. Samalla on keppiäkin tarjolla. Vuoden 2006 laki määrittelee, kuinka paljon oppisopimusopiskelijoita tulee olla vähintään 250 työntekijän yrityksissä. Sakkoa tulee jos kiintiö ei täyty.

Laissa on paljon yksityiskohtia sen suhteen, mitä ja miten koulutukseen liittyviä erilaisia menoja kohdellaan. Yritykselle on yleensä edullisempaa kouluttaa kuin maksaa veroa, varsinkin kun vähennyksen suuruus on sidottu myös koulutusmenojen kasvuun.

Ranskalaiset ovat todenneet, että työttömyys on suurinta ammattitaidottoman nuorison keskuudessa. Koulun keskeyttäneitä on perinteisesti ollut paljon, ja siirtymisessä koulusta työelämään on hankaluuksia, mikä osaltaan voi johtua siitäkin, että varsinaisen peruskoulu ei sisällä juuri mitään käytännöllisiä aineita, kuten veistoa, kotitaloutta tai käsityötä. Tätä varten työministeriö on kehittänyt uusia räätälöityjä ohjelmia:

⁸ Yksityiskohtaisiin ohjeisiin kuuluu toimintasuunnitelma ja oppisopimuspartnerien etsintä, pedagoginen suunnitelma, rahoitusuunnitelma, kouluttajien työn organisointi, yhteydenpito nuoriin ja heidän rekrytointinsa mukaan hankkeeseen.

- 1 “Contrat de qualification” eli erityinen pätevyitysmiskontrahti 16–25-vuotiaille silloin, kun pätevyys ei riitä tai ei sovellu työnantajan tehtäviin. Heitä varten tehdään 6 kk–2 vuoden erityinen työsopimus, johon sisältyy vähintään 25 % koulutusta. Palkka on osa minimistä, ja työnantajalle maksetaan korvausta.
- 2 “Contrat d’adaptation” eli sopeutumiskontrahti, joka sisältää sovitun määrän – esim. 6 kk – täydennyskoulutusta työsopimuksen tueksi.
- 3 “Contrat d’orientation” antaa täydennyskoulutusta, jotta työelämään siirtyminen helpottuisi. Työnantajan kanssa tehdään 3–6 kk:n työsopimus, johon sisältyy vähintään 32 tuntia koulutusta kuukaudessa. Koulutuksen kustannuksista vastaa yrityksen koulutusrahasto OMA, L’Organisme mutualisation agrée.

Kaikki nämä ohjelmat yhdistettiin sittemmin kokonaisuudeksi nimeltään “Contrat de professionalisation”. Niitä pyritään räätälöimään kulloiseenkin tapaukseen sopivaksi.

Aikuiskoulutuksen järjestö AFPA

Voimakas ammatillisen aikuiskasvatuksen järjestö AFPA (“Association nationale pour la formation professionnelle des adultes”) on tärkeä toimija Ranskassa. Sillä on maassa viitisensataa koulutus- ja neuvontakeskusta ja nykyisin palveluksessaan 12 000 henkeä, joista noin puolet kouluttajia. Henkilötunteja on 65 miljoonaa, mistä 5 miljoonaa etäopetusta. Koulutettavia on 250 000, joista vammaisia on 25 000 ja – uutuutena – vankeja 400. Julkinen valta kattaa neljä viidesosaa menoista.

Järjestön tehtävänä on edistää työllisyyttä koulutuksen kautta ja lisätä niin työnhakijoiden kuin työelämässä toimivien pätevyksiä, “gagnez en compétences”. Vuonna 2005 työmarkkinaneuvontaa sai 270 000 henkeä, koulutusta sai 50 000 henkeä ja eriaisteisia diplomeja noin 300 ammattiin suoritti 75 000 henkilöä. Noin 70 % AFPA:n ohjelmissa olevista työnhakijoista onnistuu pääsemään työmarkkinoille. Keskeytysprosentti on noin 8. Koulutus painottuu nuorempiin ikäluokkiin. Koulutettavista kaksi kolmasosaa on alle 36-vuotiaita. AFPA järjestää valtiovallan, alueellisten toimijoiden, yritysten ja työnantajien toivomia räätälöityjä kursseja kaikilta talouselämän aloilta. Se ilmoittelee työpaikoista. Vuonna 2006 helpotettiin työssä oppimisen ja kokemuksen tuoman lisäpätevyyden hyväksilukemista.

AFPAlla on myös laajenevaa kansainvälistä toimintaa EU:ssa ja sen ulkopuolella, varsinkin uusissa jäsenmaissa. Se auttaa luomaan työpaikkakokonaisuuksia, tarvittavan työn ja työpanoksen arviointeja, neuvontaa ym. ja työskentelee Euroopan Sosiaalirahaston kanssa.

Oppisopimus korkean asteen opetuksessa

Oppisopimusnuoria on nykyisin lähes 400 000, joista kahdeksasosa eli noin 45 000–50 000 akateemisella tasolla. Heidän lukumääränsä on kasvanut huimaa vauhtia eli keskimäärin 15 % vuodessa. Ranskan arvostetut korkeakoulut, “les grandes écoles”, suhtautuvat myönteisellä oppisopimuskoulutukseen liittyvään oppimisympäristöjen vuorotteluun. Ranskan noin 150 teknillisestä korkeakoulusta kolmasosa ottaa oppisopimusopiskelijoita. Kauppakorkeakouluista, joita on 32, runsas kolmannes tekee saman.

Oppisopimusopiskelun laajentamiselle on todettu olevan parhaiten tilaa juuri korkeakoulusektorilla.

Palkansaajina opiskelijat joutuvat tosissaan ja riittävän aikaisin ymmärtämään yritystoiminnan päämääriä ja logiikkaa, millä on selvästi motivaatiota lisäävä vaikutus. “Kahden

tai kolmen vuoden sopimuksella opiskelevat nuoret oppivat tuntemaan yrityksen maailman ja sinne soveltuvat ammattitaidot, asioita joita koulussa ei opita.”

Oppiskelijoilla on yleensä selvä käsitys siitä, mihin suuntaan he elämässä haluavat edetä diplomin jälkeen. Näistä opinnoista he saavat itsetuntoa ja varmuutta, toteaa Jean-Pierre Jourdan, suuren informaatiotekniikkaan ja elektroniikkaan erikoituneen teknillisen korkeakoulun ISEPin apulaisjohtaja ja CGE:n (Conference des Grandes Ecoles, parhaiden korkeakoulujen yhteistyöelin) oppisopimustyöryhmän puheenjohtaja. Yritysten kanssa on sovittu järjestelyistä, että opinnoista on kaksi päivää viikossa yrityksessä ja kolme korkeakoulussa. ”Oppisopimus on mainio tapa löytää selkeästi rahoitus opinnoille sekalaisten sivuansiotöiden sijasta ja sille on käyttöä. Kaikki nuoret antavat arvoa omalla työllään ansaituille palkoille.”

Korkea-asteen tutkinnon suorittaminen

Oppisopimuksella toteutettavat korkeakouluopinnot käynnistyvät koulutuskelpoisuuden toteamisella. Minimivaatimuksena on kolmen vuoden ammatillinen työkokemus. Sen pitää olla järkevissä suhteissa opiskelemaan hakeutuvan valitsemaan koulutusohjelmaan. Opiskelemaan pyrkivä laatii ns. oppimisportfolion (henkilökohtaisen oppimispäiväkirjan), joka joutuu asianomaisen korkeakoulun pätevyyslautakunnan tarkasteluun. Lautakunta (”jury”) koostuu korkeakoulun opettajista ja professoreista. Sitä ennen opiskelijat ovat ottaneet yhteyttä korkeakoulujen yhteydessä sijaitseviin alueellisesti organisoituihin neuvontapisteisiin. Alueilla on muutenkin vahva rooli kelpoisuuden toteamisessa ja koko prosessin hallinnoimisessa.

Tutkinnon suorittaminen tapahtuu näyttötutkinnon tapaan. Pätevyyslautakunta haastattelee opiskelijaa ja asettaa hänelle myös tehtäviä, joissa voidaan todeta onko opiskelijalla riittävä ymmärrys ja osaaminen ammatillisista tehtävistä selviytymiseen. Näyttökoetta arvioi myös alan erityisasiantuntija. Alan muodolliset opinnot eivät ole välttämättömiä, vaan osaamisen voi osoittaa myös ammatillisen kokemuksen pohjalta. Opiskelijaa voidaan pyytää täydentämään tietojaan ja taitojaan mikäli näytöt eivät ole riittävät. Tarvittavat lisätiedot ja – pätevyiden voi saavuttaa opiskelijan valitsemalla tavalla, esimerkiksi juuri tietopuolisen koulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen avulla.

CFA-ISEP on vuonna 1956 perustettu elektroniikkaan ja informatiikkaan erikoistunut teknillinen korkeakoulu. Siellä on vuodesta 1996 alkaen ollut oppisopimusnuoria noin kolmasosa. Tämän opetusmuodon suosio kasvaa niin yritysten keskuudessa kuin julkishallinnon puolella. Se auttaa nuoria erikoistumaan, siinä missä kouluopetus luonnollisesti on ”samankaltaistavaa”. (Toisaalta nuoret toivovat myös, että yritysopetus sisältäisi muutakin kuin yrityksen rutiinien oppia!) Antaessaan nuorille naisille mahdollisuuksia korkeakouluopetus on myös johtanut heidän määränsä kasvuun. Esimerkiksi kaupallisilla aloilla heitä on jo kolmannes ja julkissektorin hoitoaloilla nyt 41 prosenttia.

Akateemisilla aloilla opiskelevia on arvioitu monilla tuotosta, panosta ja osaamista mittaavilla kriteereillä. Yrityksille tämä on tärkeätä, koska ne ovat paljon maksajia. Monista tutkimuksista tiivistyi kolme kategoriata: 1) suorituskeskeiset opiskelijat, jotka kykenivät saavuttamaan ja läpäisemään heille annetut tehtävät, 2) itsenäiset opiskelijat, joilla korostui kyky muotoilla työtehtävät omalla tavallaan ja löytää itsenäisiä ratkaisutapoja, ja 3) teknisesti taitavat opiskelijat, jotka osaavat käyttää opetettuja tekniikoita tehokkaasti. Kaikki nämä ovat hyödyllisiä alkuasenteita ja niitä voidaan edelleen kehittää. Ne eivät ole niin synnynnäisiä kuin usein ajatellaan.

Oppisopimuskoulutuksella suoritettujen korkeakouluopintojen tuloksellisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi yhden alueen (Région Nord/Pas-de-Calais) osalta vuodelta 2005.

Alueen pätevyyslautakuntien saamista 4 500:sta oppimisportofoliosta hyväksyttiin 3 100 ja korkeakoulututkintoja (diplomeja) 1 300.

CIFRE-ohjelma

Esimerkki työelämän ja korkeakoulujen yhteistyöstä koulutuksen alueella on myös CIFRE-ohjelma (Les Conventions industrielles de formation par la recherche). Se tähtää siihen, että tutkimuslaitos, yritys ja nuori tutkija ryhtyvät tutkimaan samaa innovatiivista projektia. Tutkijalle – usein väittelijä – taataan vähintään minimipalkka 20 215 euroa kolmeksi vuodeksi, jotta hän saa tieteellis-teknologisen elinkeinoelämän tarvitseman pätevyyden. Yritykselle puolestaan maksaa Teknillisen tutkimuksen yhdistys (ARNT, Association nationale de la recherche technique) vuotuisena subventiona 14 635 euroa. Noin 15 000 tällaista projektia, joista puolet pkt-yrityksissä, on rahoitettu vuodesta 1981 lähtien. Aluepolitiikan kannalta on kuitenkin todettava, että tutkimusprojektit keskittyvät vahvoille, ei suinkaan heikommille elinkeinoalueille.

Todettakoon tässä yhteydessä, että Ranskassa tuli voimaan vuonna 1986 laki ammattilukion ylioppilastutkinnosta. Siitä on pääasiassa hyviä kokemuksia. Luokalle jääminen on vähäisempää kuin maassa keskimäärin, ja kyselyt eri vuosilta osoittavat, että myös työttömyys ammatilukiolaisten keskuudessa on jonkin verran keskimäärää pienempi.

Alueiden kehittäminen – taloudellinen oppiminen

Puhuttaessa taloudellisesta oppimisesta viitataan koulutuksen ja oppimisen vaikutuksiin talousalueiden hyvinvointiin, työllisyyteen ja kilpailukykyyn. Taloudellinen oppiminen on jaettu joskus kolmeen eri tasoon (ks. esim. Alasoini, 2008: 28). Nämä tasot voidaan karkeasti kuvata seuraavasti. Ensimmäisellä tasolla tarkoitetaan työpaikan sisällä tapahtuvaa oppimista, jossa työntekijöiden yhteistyö muuttuu esimerkiksi monialaosaamisen myötä. Toisen tason oppiminen viittaa organisaation eri yksiköiden välisen vuorovaikutuksen muuttumiseen. Kolmannen tason oppimisesta on kysymys, kun työpaikat ja niiden muodostamat verkostot vaihtavat tietoa ja kokemuksia. Tähän liittyy myös työpaikkojen ja julkisen hallinnon organisaatioiden välinen yhteistyö talousalueiden kehittämiseksi. Tarkasteltaessa oppisopimuskoulutusta työyhteisön näkökulmasta on ilmeistä, että se on luonnostaan osa tätä alueellista taloudellista oppimista.

Ranskassa koulutusta käytetään näkyvästi alueellisen kehityksen välineenä. Suuressa väkirikkaassa maassa on kohtuullisen helppoa löytää sopivia tuotantomahdollisuuksien ja koulutuskapasiteetin klustereita tai muita yhdistelmiä. Koulutuksen tarjonta, yritysten työvoiman kysyntä ja yksilöiden koulutustavoitteet pyritään saamaan sopusointuun keskenään. Korkeakoulujen teknillinen instituutti (IUT, L'Institut universitaire de technologie) organisoii tutkimustoimintaa yritysten ja tutkimuksen kesken myös pkt-yrityksille⁹.

Alueen elinkeinorakenne ja kehitys kartoitetaan tarkkaan. Historiallinen katsaus on usein tuonut esiin sen, että koulutusyksiköiden aktiivisuus on luonut uusia yhteyksiä yritysten ja koulutuslaitosten kesken mutta ei yritysten kesken, Parhaita tuloksia tulee silloin, kun primus motor tulee yritysmaailmasta, ja kun tuotantoketjuihin sisältyy useita alihankkijoita ja yhteistyö koskee monia liiketoiminnan osa-alueita. Joskus yritykset kokevat vai-

⁹ Yksityiskohtiin menevä selvitys tällaisten keskusten perustamisesta ja metodologiasta sisältyy julkaisuun *Revue Française de Sciences Sociales: Formation Emploi* No. 97, janvier-mars 2007.

keuksia rekrytoinnissa ja henkilökunnan liiallisessa vaihtuvuudessa, joten tähänkin täytyy löytää myönteisiä ratkaisuja.

Esimerkiksi kelpaa ranskalaisten “piilaakso, La Mecanic Vallée”, jonka esikuvana on mehiläisten parveileminen uusille alueille, essaimage. Suuri teknologiayritys Ratier aloitti yhteistyön Figeac’in (Lot) kunnan kanssa. Vuonna 1995 sinne avattiin teknologian instituutti tavoitteenaan pienen ja keskisuuren teollisuuden kompetenssitason nosto. Tärkeitä aloja ovat autoteollisuuden ja lentokoneteollisuuden monisäikeiset alihankinnat. Kaikenasteiset koulutusmuodot myös oppisopimus – ovat mukana.

Pyrkimyksenä on myös vastavaikuttaa sellaiseen aluekehitykseen, joka demograafisista syistä luo uhkaa koulujen lopettamiseksi. Aluekehityksen päätoimisto DATAR tuli mukaan vuonna 1999.¹⁰ Seuraavana vuonna perustettiin Mecanic Vallée – yhdistys teknologian innovaatiokeskukseksi. Työllisyys kasvoi siellä nopeasti, 25 % vuosina 1993–2001, kun kasvu koko maassa jäi 7 prosenttiin. Alueella on nyt 110 yritystä ja 15 koulutuslaitosta.

¹⁰ Joissakin puheenvuoroissa arvosteltiin sitä, että alueellisten koulutusohjelmien mallit nojaavat liiaksi suuryrityksiin.

Kouluilla keskeinen asema Tanskassa

”Kansanopistojen isän ” N.F.S. Grundtvigin mukaan oppisopimuskäytännöllä on Tanskassa vanhat mannermaiset perinteet, mutta maassa on myös tehokas yleissivistävä koulutusjärjestelmä. Tämä on perustunut pikemminkin runsaaseen valtionapuun kuin pyrkimykseen koulutuksen keksitettyyn ohjaukseen. Ammatillisilla oppilaitoksilla on ollut ja on edelleen vahva itsenäinen asema oppisopimuspaikkojen hankkijoina, ammattiopetuksen kehittäjinä omalla alueellaan ja maanlaajuisesti ammattikoulujen verkoston jäseninä. Tämä on ammattikuntalaitoksen perua.

Jokaisen oppilaitoksen apuna toimii elinkeinoelämän ja viranomaisten yhteinen alueellinen koulutusneuvosto, joka mm. hyväksyy koulutukseen osallistuvat yritykset. Pedagoginen laatu on opetusministeriön vastuulla.

2000-luvulla ryhdyttiin kiinnittämään erityistä huomiota ammattikoulutuksen laatutason nostoon. Ajateltiin, että kansainvälistyminen ja talouden muutosvauhdin nopeutuminen tulisivat edellyttämään entistä laaja-alaisempia ja tiukempia pätevyysvaatimuksia. Opetuksen laatua, tutkinnon sosiaalista arvostusta ja koulutuksen läpäisyä ryhdyttiin kohentamaan. Koulutusta moduloitiin valintamahdollisuuksien lisäämiseksi. Nykyisin on käytettävissä noin 130 ammattikoulutuslinjaa. Ne jakautuvat seuraaviin sektoreihin, joilla johdantokurssit ovat paljolti samoja:

- Teknologia ja kommunikaatio
- Rakennustoiminta
- Käsityö ja tekniikka
- Elintarvikkeet ja catering
- Tehdasteollisuus, kuljetus ja logistiikka
- Palveluelinkeinot
- Kauppa ja hallinto

Peruskausi (puoli vuotta eli 20 viikkoa) on nimeltään grundfårlop ja varsinainen ammattikoulutus kestää 3–3½ vuotta. Lyhyempiä käytäntöpainotteisia kursseja on myös käytettävissä.

Koulutus yhteisenä haasteena

Opetushallitus esitteli syyskuussa 2006 Tanskan ammattiopetuksen tulevat suuntaviivat¹¹. Tulevaisuusvaliokunta (*Udvalget om fremtidssikring af erhvervsuddannelserne*) julkaisi seuraavassa kuussa tulevaisuuden suuntaviivat määrittävän raportin¹². Raporteissa todetaan, että globalisaation myötä kouluttamattoman työvoiman tarve vähenee ja kansallista osaamisen tasoa on kohotettava. Päämääränä on saada vuoteen 2015 mennessä peräti 95 % nuorista tavalla tai toisella koulutetuiksi. Koulutuksessa poissaolot ja keskeyttämiset on minimoitava.

Suomen tapaan Tanskassakin ilmestyi vuonna 2006 raportti, miten vastata globalisaation haasteisiin (*”Fremgang, fornyelse og tryghed”*). Se oli laadittu pääministerin johdolla toimineen 26-jäsenen arvovaltaisen globalisaationeuvoston toimesta¹³. Tavoitteena on nostaa Tanska maaksi, jossa ihmisillä on ensiluokkaiset elinolot. Koulutus esiintyy siinä tärkeimpänä teemana. Kaikille nuorille pyritään antamaan kullekin sopivaa ja sopivan-tasoista koulutusta. Sisältö ja tulokset ovat tärkeämpiä kuin muoto. Työnantajille tulee vastuu hankkia riittävästi opiskelupaikkoja.

Raporteissa on paljon näkökohtia, ponsia ja toivomuksia, ja yksityiskohdista vielä keskustellaan. Taustana on ajatus, että menestyksenkäs toiminta ei ole lailla säädettävissä vaan se edellyttää päämäärien ymmärtämistä ja sisäistämistä, yhteistyötä ja asenteiden myönteisyyttä. Tutkimuksilla on jatkuvasti selvitettävä opinto- ja työmarkkinoiden tilaa.

Alla on esitetty Tanskan ammatilliselle koulutukselle hahmoteltuja suuntaviivoja:

- 1 Läpäisytakuu, *uddannelsesgaranti*, annetaan kaikille peruskoulun käyneille ja oppisopimuspaikan saaneille, myös niille jotka mahdollisesti ovat vaihtaneet opintosuuntaansa. Ellei opiskelupaikkaa löydy, saatetaan harjoittelu suorittaa työverstaissa, *skoleverktæder*. (Nämä eivät kuitenkaan ole saaneet arvostusta, ja niitä ollaan nyt lopettamassa).
- 2 Työssä oppimisen paikkoja olisi oltava tarjolla nykyistä tasaisemmin. Tässä aktiivisia toimijoita ovat julkisen vallan tukemina koulutusvaliokunnat, elinkeinojärjestöt ja koulut, joilla on ratkaiseva asema harjoittelupaikkojen hankinnassa. Tätä pitää edelleen tehostaa. Koulujen tulee ylläpitää tiedostoa alueen ja ammattien tilanteesta ja yhtenäistää sekä tehostaa oppilasrekisterin pitämistä. Olisi pyrittävä vähentämään talouden suhdanteiden vaikutusta koulutuspaikkojen määrään. Tätä varten olisi selvitettävä mm.
 - eri alojen koulutuskapasiteetti, palkkaustaso, opiskelijoiden iän sekä etnisen alkuperän mahdollinen vaikutus; yrityskulttuurin ja nuorisokulttuurin erot ja yhteneväisyydet,
 - työmarkkinatoimijoiden kyky laatia eri aloille yhteisiä ja vertailukelpoisia menettelytapoja, joilla myös helpotettaisiin opiskelupaikkojen löytymistä,
 - miten koulutusrenkaiden toimintaa voitaisiin tehostaa,
 - miten sellaisilla aloilla toimitaan, joilla on merkittävän vähän oppisopimuspaikkoja,
 - miten ulkomaiset yhtiöt saadaan mukaan koulutukseen kotimaassa ja olemaan mukana ulkomaille suuntautuvissa opiskelijavaihdossa,
 - miten oppilaiden ammatillisista tai alueellista liikkuvuutta saadaan lisätyksi.

11 ”Nasjonale føringer for kvalitet i fag- og yrkesopplæringen.” Utdanningsdirektoratets forslag, september 2006.

12 ”Fremtidssikring af erhvervsuddannelserne.” Oktober 2006.

13 Regeringen, april 2006.

- 3 Koulutuksella on kolme rahoittajaa: valtio, yritykset ja työnantajajärjestöt. Valtio rahoittaa kouluja, yritykset maksavat opiskelijalle palkkaa, mutta saavat tähän myös valtion tukea. Osaltaan heidän toimintaansa rahoittaa työnantajien rahasto AER (*Arbejdsgivernes Elevrefusion*), joka kerää kaikilta yrityksiltä tulonsa. On esitetty, että sitä pitäisi kehittää enemmän opiskelupaikkojen syntymistä suosivaksi differentioimalla¹⁴ maksuja sekä sisään että ulos. Tästä katsotaan kuitenkin syntyvän hankalia tasaus- ja oikeudenmukaisuusongelmia.
- 4 Koulutusalojen/tutkintojen lukumäärää on lisättävä. mm siten, että kehitetään nyt olevista ammattisuuntauksista uusia ja – valtiovallan myötävaikutuksella – yhteisiä ohjelmia perinteiset ammattirajatkin ylittäen.
- 5 Lähtökohtana on, että peruskoulun jälkeinen ammatillinen peruskoulutus on kaksivuotinen, mistä 20–50 viikkoa kouluopetusta. Tätä voidaan erityistapauksissa pidentää yhden harjoitteluvuoden verran. Koulutus koskee teollisuus- ja palveluelinkeinoja, sosiaali- ja terveysalaa, maataloutta tai joitakin erityiskohteita. Kaikki on vuorottelukoulutusta yrityksen ja koulun kesken (kouluvaiheita 6–8 kertaa lukuvuodessa).
- 6 Opetusohjelmia pitää räätälöidä yksilöllisesti entistä enemmän. Koulujen tulee saada lisää rahoitusta neuvonta- ja opastustyöhön sekä hallintokuluihin. Opetusministeriön tukemalla opiskelijoiden ohjauksella koetetaan vähentää pudokkaiden määrää. Jos 18-vuotiaiden koulutettavien lukumäärä kasvaa edellisestä vuodesta (asukaslukuun suhteutettuna), niin ylityksestä koituu kunnalle palkkiota DKK 50 000 henkeä kohden ja sama määrä sakkoa, jos edellisvuoden luvut alitetaan.
- 7 Suunnitelmissa on lisätä opiskelupaikkoja 25 % vuoden 2007 loppuun mennessä. Valtion henkilöstöhallinto ja henkilökuntajärjestöt tutkivat yhdessä valtionhallinnon oman koulutuskapasiteetin. Sama koskee kuntia, joiden tulee tässä mielessä ennakoida odotettavissa oleva työvoiman tarpeensa.
- 8 Perusopetuksen jälkeen koulun tulee auttaa niitä oppilaita, jotka eivät hakeudu jatko-opintoihin eivätkä ole osallistuneet opintojen ohjaukseen. Koulu auttaa heitä päättämään oppisopimukseen, valitsemaan paremmin sopivan koulutuslinjan tai menemään suoraan töihin. Se voi auttaa heitä myös lyhytaikaisten harjoitteluperiodien järjestämisessä, joilla pohjustetaan pitkäaikaisemman oppilaspaikan löytymistä. Yleensäkin pitää pyrkiä oppilaspaikkojen markkinoiden läpinäkyvyyteen yrityksiä, oppilaita ja kouluja varten. Myös internet-tiedosto www.Praktikpladsen.dk on käytettävissä.

Koulujen on tarpeen luoda laatukriteerejä koulutyön ja – opintomenestyksen arvioinnille. Niiden tulee soveltua myös työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arviointiin (koulutuksen johtaminen, rakenne ja sisältö). Näiden tekijöiden avulla kyetään tiedon tason nosto konkretisoimaan. Läpinäkyvyys ja avoimuus edellyttävät, että toiminnan tulokset dokumentoidaan asianmukaisesti.

¹⁴ V. 1977 perustettu AER (www.aer.dk) on rahasto, johon kaikki työnantajat maksavat jäsenmaksua erään kaavan mukaan: nykyisellään noin DKR 492,50 neljännesvuodessa täysiaikaista työntekijää kohden. Näillä varoilla kustannetaan opiskelijapalkkoja, ulkomaisen koulutuksen kuluja, aikuiskoulutuksen kustannuksia kouluajalta ym. maksuja. Jos oppilaspaikkojen määrä kasvaa yrityksessä kolmen edellisen vuoden keskiarvosta, se saa tästä kertatunnustuksena DK 20 000. Jos kunnallinen oppilaitos kasvattaa opiskelijoidensa määrää, se saa tästä 3 300–10 000 kruunun kertakorvauksen. sen mukaan, miten paikkojen hankinta suhtautuu aikaisempiin saavutuksiin. Kunnat maksavat mm. kuljetuskustannuksia.

Globalisaatioraportissa korostuu koulutusjärjestelmän kokonaisuus. Mitään sen osaa ei pidä unohtaa, sillä oppimisvaikeudet saattavat kertaantua ja kasvaa: ”minkä taakseen jättää sen edestään löytää”. Raportissa tuodaan esiin mm. seuraavia näkökohtia:

- Kunnilla on vastuu järjestää koulutusta ja ammatinvalinnanohjausta alueellaan. Ne voivat tilata koulutusta myös yksityisiltä.
- Harjoittelua ulkomailla tehostetaan kaikilla tasoilla. Opetuksen Tanskassa täytyy täyttää myös eurooppalaiset standardit. Yliopistojen, ammattikorkeakoulujen sekä ammatillisten oppilaitosten tulee osoittaa, että ne kansainvälistävät opinto-ohjelmiaan ja harjoittavat oppilas- ja opettajavaihtoa tunnettujen ulkomaisten instituuttien kanssa.
- Oppilaitoksia organisoidaan uudelleen siten, että syntyy suurempia toiminnallisia yksiköitä.
- Paikallisella tasolla rohkaistaan koulujen ja yritysten yhteisiä koulutusohjelmia
- Ammattikoulutuksessa pyritään erilaisiin koulutus/tutkintotasoihin, joista käytäntöpainotteiset yhtä hyvin kuin kirjaviisaat löytävät omansa. Toisaalta halutaan rakentaa ”ammattiorientoitunut eliittikoulutus”, jossa yliopistot voivat, yhdessä yritysten kanssa, perustaa ammattisuuntautuneita huipputason opinto-ohjelmia, joiden sisältö on asianomaisten määrättävissä ja joihin ottavat osaa pienet ryhmät lahjakkaita opiskelijoita¹⁵.
- Uudessa lainsäädännössä todetaan, että oppilaitosten tulee huolehtia siitä, että opiskelijat oppivat soveltamaan tietoa käytäntöön (”iværksætterkompetence”)¹⁶. Yrittäjyyttä suositaan tarjoamalla mahdollisuus opiskella siihen liittyviä aineita ja alkaville yrittäjille on myös tarjolla verohelpotuksia.

Koulujen ja yritysten suositellaan tekvän keskenään kumppanuussopimuksia, ”partnerskap”. Niiden aiheina voivat olla esimerkiksi yritysharjoittelu, opetusohjelmien kehittäminen, yritys- ja kilpailupelit, opettajavierailut ja vierailijaluennot. Käytettävissä olevia EU-varoja tulee tähänastista enemmän käyttää paikallisiin ja alueellisiin kasvua edistäviin kohteisiin. Koulussa ja työssä tapahtuvaa vuorottelukoulutusta on voitava tarkoituksenmukaisesti kehittää, samoin läpäisytakuu soveltuvuutta eri tapauksiin.

Työelämäyhteistyön tärkeys ja vaikeus

Opiskelijajapaikoista on viime vuosina ollut puutetta. Kysyntä on pysynyt korkealla mm. siksi, että aikuisväestö on tässä koulutusmuodossa mukana, mutta tarjonta ei ole noussut vastaavasti. Tämä on osaltaan vauhdittanut yllämainittuja toimia ja valtion tukea eri kohteisiin. Kansainvälinen kilpailu on kiristynyt, mikä on johtanut menojen karsimispaineisiin yrityksissä, millä on vaikutusta halukkuuteen toimia koulutusyhteistyössä oppilaitosten kanssa.

Tanskassa vastuuta on – valtiovallan myötävaikutuksella – annettu työmarkkinaosapuolille ja valtaa kouluille. Tässä on kaksi voimakenttää, joiden välinen dynaaminen tasapaino ei ole lain pykälillä ratkaistavissa. Todettakoon, että Turun koulutussosiologit ovat kuvanneet oppilaitosten asemaa Tanskassa kymmenen vuotta sitten seuraavasti: ”Oppilaitosten asema koulutuksen kontrolloijina on kuitenkin niin vahva, että työpaikkoja, jossa oppilaat harjoittelevat, pidetään eräänlaisina oppilaitosten sivutoimipisteinä. Sama koskee myös

¹⁵ Fremgang, fornyelse og tryghed 7.6: ”Erhvervsorienterede eliteforløb”.

¹⁶ Ibid 12.2.

oppisopimusta” (Kivinen et al., 1998:58). Kun koulut tulevaisuuden työvoiman välittäjinä kilpailevat keskenään, on niiden otettava huomioon elinkeinoelämän tarpeet. Näin syntyy kannusteita elinkeinoelämälle kiinnostua siitä, mitä koulu voi tai mitä sen pitäisi tarjota. Yhteistyön haasteena on saavuttaa tasapaino työelämälähtöisyyden ja koulutuksen riittävän laaja-alaisuuden välillä. Tämä kysymys on pystyttävä ratkaisemaan hyvässä yhteistyössä eri osapuolten kesken.

Tiedot, taidot ja laatu valteiksi Norjassa

Oppisopimuskoulutus on nyt myötätuulessa, kertoo opetus- ja tietoministeri Djupedal. Vuonna 2006 solmittiin 33 800 oppisopimusta eli 2 500 enemmän kuin edellisvuonna.

Norjan hyvä taloudellinen tilanne antaa mahdollisuuksia niin koulu- ja yritystoiminnan yhteistyöhön kuin erilaisiin pedagogisiin kokeiluihin. Jo vuonna 1994 säädetyssä uudistuksessa todettiin, että yritysmiljö on paras oppiverstas monilla aloilla. Silti laatuun perustuva koulutusjärjestelmä on tärkeämpi tavoite kuin työvoiman rekrytointitarpeen tyydyttäminen. Valtiovalta tukee yrityksiä ja odottaa, että nämä asettavat koulutuksen toiminnassaan ensisijaisten päämäärien joukkoon. Järjestelmä on mukana kansainvälisessä ISO 9000 -sertifioinnissa. Jos yritys ottaa erityistukea tarvitsevan koulutukseen, se saa tästä kunnalta korvauksen.

Kaikilla 16–19-vuotiailla on Norjassa oikeus päästä koulutukseen. Valtio antaa opiskelijoille läpäisytakuun, gjennomføringsgaranti. Sen oli ensin tarkoitus turvata opiskelijalle päättötodistus mahdollisista markkinahäiriöistä huolimatta, mutta se vakiintui enemmän takuiksi siitä, että opintosuuntaansa kerran tai useamminkin muuttavalla opiskelijalla säilyy mahdollisuus suorittaa tutkinto.

Ammattiopintojen päämalli on 4 vuoden koulutus, josta kaksi ensimmäistä on koulua ja kaksi seuraavaa opiskelua yrityksessä. Oppisopimus tehdään 1. kouluvuoden jälkeen. Koulutus yrityksessä jaetaan kahteen osaan, opiskeluaika (opplæringstid) ja tuotantoaika (verdiskapingstid). Edellisen ajalta yrityksen ei tarvitse maksaa palkkaa, vaan opiskelija kuuluu opintotukijärjestelyjen piiriin. Tuotantovuodelta yritys maksaa oppilaalle aloittavan ammattimiehen palkan. Yrityksille annetaan kertaluonteisena palkkiona noin NOK 70 000 kustakin koulutuspaikasta. Lisäksi kisällikokeen voi suorittaa yli 20-vuotias henkilö, joka on ollut käytännön työssä neljänneksen pitemmän ajan kuin ammattiopetus koulussa vaatisi. Yritykset hyväksyy kouluttajaksi alueellinen ammattikoulutuslautakunta (yrkesopplæringsnemnd). Yrityksessä täytyy olla ainakin yksi alan pätevä kouluttaja.

Kunnskapsløftet – lupaus nostaa tieto-taitoa koulutuksella

Laaja lainsäädännöllinen uudistustyö pääsi alkuun vuonna 2006, nimeltään ”kunnskapsløftet” eli rohkea tiedon ja taidon tason nosto koko koulutoimessa. Perusfilosofiana on, että mitkään erilliset toimenpiteet eivät auta, jos aikaisempiin opintoihin jää aukkoja, jotka myöhemmin heikentävät oppimisen kykyä ja motivaatiota. Siitä voi seurata

opintojen keskeyttämisiä, työttömyyttä ja lopulta sosiaalista syrjäytymistä. Eräiden laskelmien mukaan runsas neljännes 20–24-vuotiaista nuorista jää työn tai koulutuksen ulkopuolelle. Tämä noidankehä (”onde cirkeln”) olisi pysäytettävä jo alkuunsa.

Nuori pääsee hyvälle kehitysuralle, jos hänellä on ensinnäkin hyvät kielelliset valmiudet. Ne edistävät sosiaalista kanssakäymistä, oppimisen motivaatiota ja koulumenestystä luoden tietä eteenpäin jatko-opintojen kautta. Tällöin työura ei jää pelkäksi rutiinitöiden tekemiseksi, vaan antaa mielenkiintoisia haasteita.

”Tiedon tason nosto” on selkeästi luonteeltaan poliittinen ohjelma. Se asettaa selviä velvoitteita kouluille, yrityksille ja kunnan viranomaisille ja takaa samalla sen, että määrärahojen puute ei ole pullonkaulana. Ohjelma edellyttää onnistuakseen keskittymistä seuraavien painoalueiden toteuttamiseen:

- 1 Ammattiopetuksen käytännöllinen läpivienti on suurin haaste. Elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia on painotettava enemmän. Koulujen ja yritysten täytyy yhdessä tehdä parhaansa oppimisen edistämiseksi, jotta opiskelija pääsisi joko työhön tai jatkokoulutukseen. Niillä on näissä asioissa suuri paikallinen toimintavapaus. Niiden on osattava tehdä yhteistyötä pystyäkseen sovittamaan yhteen työvoiman tarpeen määrällinen kehitys ja nuorten yksilölliset ammatilliset valinnat. Heikommin selviäviä tai muita vaikeuksia omaavia oppilaita on tuettava yhdessä (Valtiovalta voi tukea tätä rahallisesti). Neljä tärkeätä elementtiä koulutuksessa ja työelämään sijoittumisessa ovat ammatillinen pätevyys (kompetenssi), (oppimaan) oppimisen kyky, miten koulu pystyy rakentamaan ammatillista pätevyyttä ja kouluopetuksen mahdollisuudet vastata koulutuksen (määrälliseen) tarpeeseen (kapasiteetti).
- 2 Kaikilla on samat oikeudet jatkokoulutukseen. Työssä oppimiselle on annettava asianmukainen tunnustus (”praksiskandidatordningen”).
- 3 Opiskelijaa autetaan tekemään realistisia koulutusvalintoja, joiden avulla saatu pätevyys auttaa eteenpäin työuralla tai opinnoissa. Sekä koulu että työpaikka – ja nuorten osalta myös vanhemmilla – on yhteisvastuullisesti neuvonantajan rooli. Mainittakoon, että Stortingetille on annettu käsiteltäväksi Elinkeinoelämän keskusliiton esitys siitä, että kaikissa lääneissä olisi tarjolla ammattimaista opintojen ja ammatinvalinnan ohjausta.
- 4 Opettajien ja yritysten työpaikkaohjaajien pätevyydestä huolehtiminen ottaen kuitenkin huomioon, että koulutus ei ole yritysten päätehtävä. Koulujen ja yritysten tulee yhdessä luoda hyvä oppimisen kulttuuri esimerkiksi kumppanuussopimusten kautta, täsmentäen samalla sekä työpaikkaohjaajien opetuksellista tehtävää että koulunopettajien tarvetta pysyä työelämän tapahtumien ja kehityksen tasalla. Koulut ja yritykset voivat pyrkiä ”esikuvalaitoksiksi”, demonstrationsskoler”, jos niillä on innovatiivista esitettävää, josta olisi hyötyä toisillekin. (Mainittakoon tässä, että kumppanuusyhteistyön kansainvälisessä kongressissa Calabriassa norjalainen projekti (Södra Cell/Hurum ungdomsskole) voitti vuonna 2006 tehtäväkisojen I. palkinnon.)
- 5 Opettajien ja työpaikkaohjaajien jatkokoulutusmahdollisuudet on räätälöitävä niin, että ammatillinen koulutus ja pedagogiikka molemmissa paikoissa ohjaavat oppilaita samansuuntaisesti. Teknologinen kehitys ja globalisaation tuomat rakennemuutokset vaikuttavat lakkaamatta pätevyysvaatimuksiin. Opetussuunnitelmia onkin jatkuvasti kehitettävä sellaisiksi, että ne vastaavat työelämän pätevyysvaatimuksia, mutta samalla on huolehdittava siitä, että jatko-opintoväylät ja muut vaihtoehdot pysyvät opiskelijoille avoinna.

- 6 Norjan opetusministeriö on laatinut opetusvälineistön käytön mallipuitteet, joita kehitetään vuoteen 2010 mennessä. Opetusministeriö pyrkii huolehtimaan paljolti oppimateriaalista ja muusta välineistöstä.
- 7 On tuettava uudistushenkeä opetusosalalla yleensä. Hyvien yhteistyömallien kehittämistä on rohkaistava. Internet laajentaa sekä opiskelijoiden haku- että oppilaitosten ja työnantajien valintamahdollisuuksia. Uutta on voitava etsiä yli paikallisten rajojen, maanlaajuisesti ja kansainvälisesti, jotta aina ollaan ajan hermolla.
- 8 Koulutuksesta annettavat tutkintotodistusten ja arviointien tulee antaa yritykselle ja työmarkkinoille selvä käsitys opiskelijan osaamisesta. Opiskelijan itsensä on kyettävä arvioimaan oman suorituksensa taso. Opettajien ja työpaikkaohjaajien tulee kehittää yhteisiä arvostelukriteerejä.

Alueelliset ammattikoulutuselimet (opplæringskontor) valvovat oppisopimuksia ja niiden toteutusta. Norjan työmarkkinaosapuolet eli Elinkeinoelämän keskusjärjestö NHO (Norges Hovedorganisasjon) ja Ammattiyhdistysten Keskusliitto LO tukevat opetusministeriötä (Kunnskapsdepartementin) mm. siksi, että ministeriöllä on laajat valtuudet myöntää tukirahoja oppimista edistäviin tarkoituksiin. Samaten valtio tukee merkittävästi oppivälineistön kuten esimerkiksi sylimikrojen hankintaa.

Opiskelupaikkojen lisääminen yrityksissä ei ole itsetarkoitus sinänsä, vaan siihen pitää samalla liittyä myönteisemmät asenteet koulutusta kohtaan. Hyvää henkilökuntaa tarvitseva yritys ja jatkuvaa koulutusta etsivä yksilö ovat intresseiltään sopusoinnussa.

Ruotsissakin on tuulenvirettä

Oppisopimuskoulutuksella ei ole ollut juuri kannatusta Ruotsissa. Ammatillisten oppilaitosten asema on vakiintunut. Asiaa selvittänyt työryhmä¹⁷ totesi, että kiinnostus on ollut vähäistä niin talouselämän kuin koulujenkin taholta eikä organisointi- tai rahoitustapoja tuntunut löytyvän. Kiinnostus kuitenkin herää aika ajoin ja nyt tilanne on kartoitettu taloustieteilijän ja taloushistorioitsijan voimin (Olofsson et al., 2006).

Olofsson ja Wadensjö toteavat, että ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyö on ollut puutteellista. Tällä on ollut vaikutusta oppimisen laatuun ja opiskelijoiden työllistymiseen opintojen jälkeen. Tutustuminen paremmin työelämään parantaisi kirjoittajien mukaan myös opiskelijoiden motivaatiota. 1980-luvun alussa lukiotasolla opiskelijoista 70 prosenttia valitsi ammatillisen linjan, nykyisin enää vajaat 50 prosenttia. Ilman päästötodistusta jää kolmannes opiskelijoista. Samaan aikaan pula ammattitaitoisesta työvoimasta on kasvanut.

Ruotsissa on ollut pitemmän aikaan toiminnassa työkouluja (verkstadsskolor). Niiden asema on ollut hieman kaksitahoinen. Ne syntyivät kouluhallituksen toimesta, koska katsottiin, että opiskelijoita käytettiin elinkeinoelämässä halpana työvoimana eikä työelämä tarjonnut pätevää oppia. Näin syntyi koulutusta ilman mitään yhteyttä elinkeinoelämään. Niinpä Ruotsissa on historiallisia perinteitä, jotka vaikeuttavat oppisopimuskoulutuksen käytäntöjen omaksumista.

Oppisopimuskoulutuksen puolesta puhuu kuitenkin se, että se on osoittautunut tehokkaaksi lääkkeeksi nuorisotyöttömyyttä vastaan. Tämä on käynyt ilmi useissa tutkimuksissa ja selvityksissä, joista ensimmäisiä oli Euroopan Unionin komission jo yli kymmenen vuotta sitten teettämä tutkimus (Gelderblom et al., 1997). Sillä voidaan ilmeisesti auttaa myös sellaisia nuoria, jotka ovat väsyneet koulumuotoiseen opiskeluun ja/tai jotka ovat vaarassa syrjäytyä.

Työmarkkinoilla on kuitenkin vahvoja vastavoimia. Ammattiyhdistysliike saattaa pelätä, että oppisopimusjärjestelmä vähentää sen mahdollisuuksia kontrolloida työvoiman tarjontaa, mikä puolestaan saattaa johtaa palkkatason alenemiseen. Oppisopimuskoulutuksen katsotaan myös liittyvän lähinnä käsityöammatteihin ja rakennusosalalle, ei oppilaitoksiin. Ruotsin työnantajaliitto SAF sanoo, että säännöstelty oppisopimusjärjestelmä johtaisi lisäkustannuksiin ja entistä kattavampaan yritystoiminnan säätellyyn.

¹⁷ Jonas Olofsson – Eskil Wadensjö: Lärningsutbildningen – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet? Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi, Augusti 2006.

Oppisopimuskoulutuksessa vastuu koulutuksesta lankeaisi uudella tavalla edunvalvonta- ja työmarkkinajärjestöille. Niiden velvoittaminen koulutusvastuuseen vaatisi uutta lainsäädäntöä. Työnantajien tulisi suostua eri ammattialojen monenlaiseen säätelyyn, jotta ammattiyhdistysliike saataisiin ymmärtämään, että opiskelijoille maksettaisiin varsin pieniä palkkoja. Yritysten näkökulmasta koulutukseen liittyy riskejä, esimerkiksi, että opiskelija vaihtaa toisen työnantajan palvelukseen valmistuttuaan. Monissa Euroopan maissa, joissa oppisopimuskoulutus on vakiintunut nuorten ammatillisen koulutuksen muoto, rahoitusvastuu jakautuu yritysten kesken riippumatta siitä, kouluttavatko ne vai eivät. Myös rahoituskysymykset pitäisi normittaa lainsäädännöllä.

Ruotsissa työmarkkinajärjestöt eivät lähteneet mukaan kehittämään oppisopimuskoulutusta vaan ehdottivat, että vastuu koulutuksesta jäisi edelleen julkiselle sektorille.

Yritysmuodoilla on kuitenkin selvityksen mukaan myös vaikutusta halukkuuteen investoida muun muassa koulutukseen. Kansalliselta pohjalta lähtevä perheyrittäjyys suosii pitkäaikaisia investointeja ja siten halukkuutta ottaa vastuuta työvoiman koulutuksesta. Toisaalta globalisaatio ja pörssirahoituksen yleistymisen sekä kansainvälinen kilpailu vaikuttavat päinvastaiseen suuntaan heikentäen halua koulutusinvestointeihin. Suurille yrityksille kilpailukyky on tärkeää ja niiden keskuudessa sanotaan esiintyvän ”kvartaali-ajattelua”, jossa on vähemmän sijaa pitkävaikutteisille koulutusinvestoinneille kuten oppisopimuskoulutukselle.

Raportin kirjoittajat toteavat yhteenvetona, että tuskin Ruotsissa saadaan aikaan nopealla aikataululla oppisopimusjärjestelmää, koska perinteen voima puuttuu. Oppilaitosten pitäisi myös suostua siihen, että osa oppilaskohtaisesta valtion rahoituksesta annettaisiin niille yrityksille, jotka ottavat koulutusvastuuta. Toisaalta valtiovalta on tehnyt viimeksi kuluneiden 25 vuoden aikana joitakin yrityksiä oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi. Jo vuonna 2000 saatiin käyntiin kokeilu, jossa edellytettiin oppisopimuksen tekemistä (lärande i arbetet). Kokeilua jatkettiin ainakin vuoden 2007 loppuun.

Englanti maailman huippuosaajaksi vuoteen 2020 mennessä ja oppisopimuskoulutus

Englannissa otettiin 1990-luvulla käyttöön käsite 'moderni oppisopimuskoulutus' (modern Apprenticeships) samalla kun oppisopimuskoulutuksen käyttöä tutkintotoivoitteisessa ammatillisessa koulutuksessa laajennettiin tasolle 2 (Level 2, vastaa Suomen ammattitutkintotasoa) sikäläisessä tutkintojärjestelmässä. 2000-luvulla oppisopimustie avattiin myös kolmannen tason tutkintoihin (vastaa Suomen erikoisammattitutkintotasoa) ja samalla otettiin käyttöön termi 'kehittynyt oppisopimuskoulutus' (advanced Apprenticeships). Vuonna 2004 poistettiin oppisopimuskoulutuksesta aikaisempi 25 ikävuoden yläraja. Oppisopimuskoulutuksen suosio on kasvanut viime vuosikymmeninä Englannissa. Oppisopimusopiskelijoiden määrä oli vuonna 1997 noin 76 000 ja vuonna 2005 heitä oli kaikkiaan 256 000.

Seuraavassa esitetään Englannissa 2000-luvulla tapahtunutta kehitystä oppisopimuskoulutuksessa. Ensinnäkin todetaan, että yritysedustajat näkevät oppisopimuskoulutuksen parantavan liiketoiminnan tuloksellisuutta. Toisena näkökulmana on lordi Leitchin aikuiskoulutusta arvioiva raportti. Siinä esitetään uutta koulutuksen työelämälähtöistä organisointia (skills brokerage) ja oppisopimuskoulutuksen määrällistä ja laadullista kehittämistä. Leitchin raportin jälkeen valmistui oppisopimuskoulutuksen asemaa ja organisointia käsitellyt selvitys. Siinä esitetään, että oppisopimuskoulutukselle tulee rakentaa oma vahva imago ja samalla se tulee organisoida valtakunnallisesti ja alueellisesti itsenäisesti hallinnoitavaksi toiminnoksi osana olemassa olevaa Learning and Skills Council -verkostoa. Oppisopimuskoulutukselle nimitetään kansallinen johtaja, joka raportoi suoraan pääministerille kaksi kertaa vuodessa ja sen lisäksi asianomaisille ministereille.

Työnantajien näkemys oppisopimuskoulutuksesta

Englannissa oppisopimuskoulutusta on kehitetty 2000-luvulla voimakkaasti. Tätä työtä on pohjustettu monella tavalla. Vuosituhannen alussa perustettiin oppisopimuskoulutusta selvittävä työryhmä (Task Force), joka koostui yritysedustajista. Siihen kuului edustajia monista insinööritieteiden, informaatioteknologian ja rakennusalan suuryrityksistä, julkisen sektorin organisaatioista sekä vähittäiskaupan ja yrityspalvelujen yrityksistä, jotka yhteensä edustivat noin 360 000 työpaikkaa. Huomiota kiinnitettiin siihen, millä tavoin työllisyyspolitiikka oli soviteltavissa nuorten urasuunnitteluun ja yrityksen tavoitteisiin.

Syvähaastatteluilla tutkittiin, mitä eroja tai etuja on ollut havaittavissa oppisopimuksella opiskelevien ja suoraan työmarkkinoilta rekrytoitujen työntekijöiden välillä.

Työryhmä antoi loppuraporttinsa vuonna 2004 (Unwin, L. and A. Fuller "National Modern Apprenticeship Task Force Employers: Their Perspectives on Modern Apprenticeships." Final Report. Centre for Labor Market Studies. University of Leicester). On muistettava, että raportissa arvioidaan kustannuksia ja hyötyjä ja ne vaihtelevat luonnollisesti toimialoittain. Esimerkiksi koneenrakennuksessa koulutusaika on pitkä ja se vaatii paljon koulutuksellista panosta yritykseltä. Opiskelijan työpanos on tuottavaa yritykselle vasta kolmen vuoden koulutuksen jälkeen. Toisaalta kaupan alalla opiskelija voi olla tuottava jo muutaman kuukauden työssäolon jälkeen. Nämä seikat on syytä ottaa huomioon, kun seuraavassa tehdään yhteenvetoa työryhmän raportista.

Kuviossa 1 on havainnollistettu oppisopimuskoulutusta selvittäneen työryhmän näkemys oppisopimuskoulutuksen yhteydestä liiketoiminnan tuloksellisuuteen. Työryhmä esitti, että oppisopimuskoulutusta tulee lisätä ja vahvistaa työelämässä ammatillisen koulutuksen muotona.

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että yritykset voivat perustaa työntekijöiden osaamisen kehittämisen joko omaan koulutustoimintaan tai valmiin työvoiman "ostamiseen" työvoimamarkkinoilta samaan tapaan kuten jalkapallossa ammattilaisseurat tekevät. Ajatellaan, että kun koulutukseen ei investoida, voidaan maksaa parempia palkkoja. Task Force suosittelee kuitenkin sellaista henkilöstöpolitiikkaa, jossa investoidaan oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimuskoulutuksella koulutetut työntekijät pysyivät yrityksen palveluksessa, he olivat sitoutuneita yritykseen ja kehittivät työtään enemmän kuin muut työntekijät keskimäärin. Oppisopimuskoulutuksella yritykset kokivat saavansa osaavaa ja tuottavaa työvoimaa. Pitkällä aikavälillä oppisopimuskoulutuksella oli havaittavaa myönteistä vaikutusta yritysten tuottavuuteen, kannattavuuteen ja jopa uuden liiketoiminnan syntymiseen.

Kenyon (2005) esittää tapausesimerkkejä edellä kuvatuista oppisopimuskoulutuksen ja liiketoiminnan tuloksellisuuden välisistä yhteyksistä. Yritykset voivat profiloitua oppisopimuskouluttajiksi, mikä lisää työntekijöiksi hakeutuvien kiinnostusta päästä töihin yritykseen. Työnantajilla oli kokemuksia, joiden mukaan oppisopimusopiskelijoiden laaja-alainen ja syvälinen ammattiosaaminen tarjosivat näille mahdollisuuksia kehittää tuotteita ja palveluita tässä ja nyt.

Mielenkiintoinen oli havainto, että oppisopimusopiskelijat tiedostivat keskimääräistä paremmin laatu- ja työsuojelukysymyksiä. Tällä oli vaikutuksia kustannuksiin mm. vähentyneinä työtapaturmina. Eräs yritys kertoi, että opiskelijat olivat tuottavia koko opiskeluajan, mutta opiskeluajan lopussa heidän tuottavuutensa oli kymmenen prosenttia suurempi kuin muilla työntekijöillä. Vastaavaa tehokkuuden parantumista havaittiin myös julkisen sektorin toimistotyössä.

Oppisopimuskoulutettavat ovat hyvää esimiespotentiaalia silloin, kun oppisopimuskoulutus on integroitu osaksi yrityksen kehittämis- ja johtamisjärjestelmää. Esimerkiksi BAE Systems Oy:n toimitusjohtaja ja yli 90 % johdosta oli opiskellut oppisopimuskoulutuksella.

Oppisopimuskoulutuksella valmistuneiden ja muiden työntekijöiden palkkojen vertailut vahvistavat edellä esitettyjä työnantajien näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen vaikutuksista tuottavuuteen. On todettu, että oppisopimuksella valmistuneiden työntekijöiden palkat ovat keskimäärin 18 % korkeammat kolmannen tason (Level 3) ja 16 % korkeammat toisen tason (Level 2) ammatillisen tutkinnon suorittaneilla. (World Class Apprenticeships: Unlocking Talent, Building Skills for All, 33)

nustetuilla ammattitutkinnoilla (qualification). Leitch toteaaakin, että työntekijät voivat osoittaa tutkinnoilla osaamistaan työmarkkinoilla. Työnantajille tutkinnot ovat myös tärkeitä uutta henkilöstöä rekrytoitaessa, koska ne auttavat poimimaan hakijoiden joukosta muodollisesti pätevät.

Tavoiteltaessa kansallista maailman huippuosaamista vertailukohtana käytetään OECD:n koulutustietoja. Maailmanluokan osaaminen on määritelty niin, että Englannin (ml. Skotlanti, Wales ja Pohjois-Irlanti) tulee sijoittua kaikilla koulutuksen osa-alueilla OECD-maiden yläkvartiiliin.

Leitch esittää, että Englannin on investoitava voimakkaasti osaamisen kehittämiseen mm. seuraavin toimenpitein:

- 1 Nostamalla oppisopimuskoulutukseen osallistuvien määrää 500 000 vuoteen 2020 mennessä ja samalla parannettava koulutuksen laatua sekä toisen asteen ammatillisen koulutuksen arvostusta (intermediate skills).
- 2 Taloudellisesti hyödyllinen osaaminen perustuu kysyntää vastaavaan koulutustarjontaan. Koulutusta yleensä on tuettava uudella kansallisella oppimista arvostavalla kulttuurillisella ilmapiirillä ja ruokittava niin yksityisten ihmisten kuin työnantajien "nälkää" hankkia parempaa osaamista.
- 3 Nostamalla aikuisväestön osaamistasoa yleensä.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää koko koulutusjärjestelmän tehokkuuden lisäämistä. Koulutuksen on vastattava markkinoiden tarpeisiin. Maan hallituksen, työnantajien ja yksityisten kansalaisten on osallistuttava entistä enemmän osaamisen lisäämisestä yhteiskunnalle aiheutuneisiin kustannuksiin. Raportissa esitetään erilaisia toimenpiteitä rakenteellisiksi uudistuksiksi ja hallinnon virtaviivaistamiseksi.

Leitchin esittämiä keskeisiä ehdotuksia ovat:

- Osaamista on lisättävä kaikilla tasoilla ja eri väestöryhmissä (nuoret, aikuiset, erilaiset oppijat);
- Julkinen rahoitus ammatilliseen koulutukseen toteutetaan Train to Gain - (ks. jäljempänä) ja Learner Accounts -ohjelmien kautta;
- Työnantajien vaikutusmahdollisuuksia lisätään ammatillisen koulutuksen järjestämisessä muun muassa niin, että työnantajat voivat hakea "virallisen tutkinnon asemaa" omalle yrityskoulutukselleen asianomaiselta ammattitutkintoja hyväksyvältä elimeltä (Sector Skills Council). Tammikuuhun 2008 mennessä tällainen oikeus kansallisesti hyväksyttävään tutkintoon oli annettu kolmelle yritykselle (Flybe, McDonald's ja Network Rail). Lisäksi 24 yritykselle oli annettu oikeus saada yhteiskunnan tukea omalle koulutukselleen.
- Otetaan käyttöön uusi "koulutuslupaus", jossa yritykset lisäävät vapaaehtoisesti työntekijöiden koulutusta työpaikoilla esimerkiksi lupaavat huolehtia siitä, että kaikilla työntekijöillä on jokin ammatillinen koulutus. Jotkut yritykset ovat antaneet tällaisen lupauksen;
- Työnantajien tarjoamia mahdollisuuksia työssä oppimiseen lisätään tutkintotavoitteisessa lisäkoulutuksessa erityisesti oppisopimuskoulutuksena sekä muussa tutkintotavoitteisessa koulutuksessa (degree and postgraduate levels);
- Lisätään ihmisten tietoisuutta osaamisen merkityksestä ja luodaan uusi aikuisten ammatinvalinnan ja työuran neuvontapalvelu (skills health check available for all);

- Kaikille alle 18-vuotiaille pakollinen koulutus tai tilaisuus oppia työpaikalla, mitä varten otetaan käyttöön uusia tutkintoja (diplomas) ja laajennetaan oppisopimuskoulutuksen käyttömahdollisuuksia (expanded Apprenticeship route);
- Yhdistetään työvoima- ja koulutuspalvelut tukemaan kestävästä työllisyydestä ja parantamaan syrjäytymisvaarassa olevien ihmisten koulutusta ja työllistymistä ja perustetaan työnantajavetoisia työllisyys- ja osaamisneuvostoja (Employment and Skills Boards).

Maailmanluokan osaamisen saavuttaminen edellyttää oikeita investointeja ja koulutuksen tuottamisjärjestelmän uudistamista.

Osaaminen, tuottavuus ja työllisyys

Joulukuussa 2005 julkaistussa Leitchin väliraportissa (<http://www.hm-treasury.gov.uk/leitch>) todettiin, että Englannissa väestön osaaminen on alhaisempaa kuin monissa kehittyneissä kilpailijamaissa. Tämä johtuu puutteista koulutusjärjestelmässä. Ne ovat syntyneet historiallisen kehityksen tuloksena. Tätä kuvastaa hyvin, että jo Adam Smith vuonna 1776 ilmestyneessä kirjassaan ”The Wealth of Nations” totesi, että ”*suurin osa siitä, mitä koulussa ja yliopistoissa opetetaan...ei näytä valmistavan ihmisiä työelämään*”.

Raportissa motivoidaan Englantia investoimaan osaamisen kehittämiseen muun muassa sillä, että selvitysten mukaan Englanti on työntekijöiden tuottavuuden osalta jäljessä sellaisia kilpailijamaita kuten Ranska, Saksa ja USA. Ranskalainen työntekijä on keskimäärin 20 prosenttia tuottavampi työssään kuin englantilainen verrokkinsa, saksalainen puolestaan 13 ja amerikkalainen 18 prosenttia. Englannin heikompi osaamisen taso selittää yhden viidesosan tai enemmän tästä tuottavuuserosta. Toisaalta johtamisen on arvioitu selittävän Englannin ja USA:n välisestä teollisuuden tuottavuuserosta noin 10–15 prosenttia. Siten sekä osaaminen että johtaminen ovat tärkeitä kun halutaan parantaa tuottavuutta ja kansainvälistä kilpailukykyä.

Raportissa arvioidaan, että tehokkaammat, kysyntälähtöiset, työelämää palvelevat koulutus- ja työllisyystoimet tuottavat yhteiskunnalle 80 miljardin punnan hyödyn 30 vuodessa eli 2,5 miljardia puntaa vuosittain.

Kysyntälähtöinen työelämää ja yhteiskuntaa palveleva ammatillinen koulutus

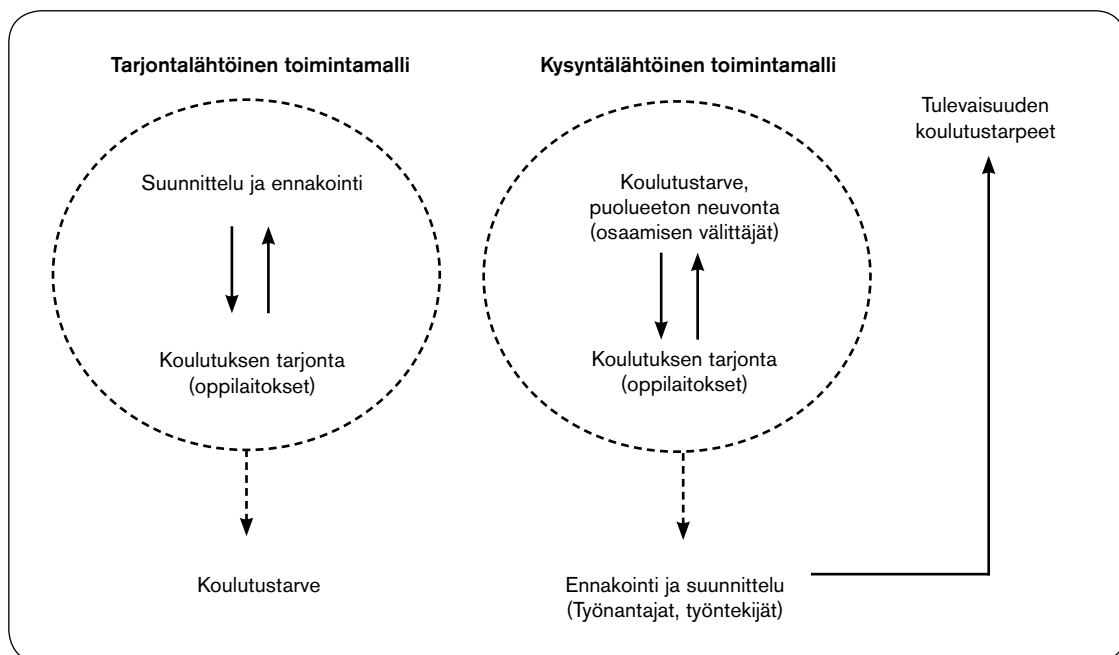
Leitch toteaa, että Englannin koulutus on perustunut pyrkimykseen ennakoida kollektiivisesti tulevia osaamistarpeita joihin on sitten yritetty vastata suunnitellulla koulutustarjonnalla. Sen vuoksi koulutus on ollut tarjontalähtöistä. Tämä on osoittautunut liian usein tehottomaksi menetelmäksi. Työnantajat eivät ole sitoutuneet järjestelmään, koska koulutustarjonta ei ole vastannut riittävästi heidän tarpeitaan. He ovat myös kokeneet, että heillä on puutteelliset mahdollisuudet vaikuttaa koulutuksen sisältöihin. Lisäksi työnantajilla on vaikeuksia hahmottaa suurta määrää erilaista koulutuspalvelua, jota on tarjolla. Suomessa on voitu todeta samoja ilmiöitä. Esimerkiksi erityisesti pienet ja keski-suuret yritykset ovat ilmaisseet, että he kokevat ”elävänsä koulutuksen viidakossa”.

Keskusjohtoaisesta suunnittelusta on seurannut, että koulutuksen järjestäjiä palkitaan siitä, että he jatkavat toimintaansa entiseen tapaan niin kauan kuin se vastaa suunnitellun vaatimuksia. Kuitenkin toiminnan pitäisi muuttua joustavasti työelämän tarpeiden muutosten mukaisesti. Tilannetta on havainnollistettu kuviossa 2. Vasemmalla on esitetty tarjontalähtöinen malli, jossa suunnittelulla ja ennakoinnilla on tärkeä asema. Koulutus-

tarpeen tulee mukautua tähän. Leitchin mukaan juuri tämä on karkottanut yrityksiä koulutuksen piiristä. Oikealla on kysyntälähtöinen malli, jossa ”osaamisen välittäjät” (Skills Brokers, ks. jäljempänä) toimivat puolueettomina ’nivelinä’ ja ’tulkkeina’ yritysten ja oppilaitosten välillä. Tällöin erilaiset kaupalliset tai suunnittelun tarpeista lähtevät intressit eivät pääse vaikuttamaan koulutustarpeen arviointiin ja osuvan koulutuksen hankintaan. Suunnittelun ja ennakkoinnin rooli on tässä mallissa erilainen. Tehtävänä on enemmänkin luoda erilaisia skenaarioita siitä, minkälaiseksi maailma voi muuttua ja miten mahdollisiin muutoksiin reagoidaan parhaalla tavalla.

Yksityisen ihmisen näkökulmasta ongelma on ollut se, että heidän on ollut vaikea saada koulutusta itselle sopivana ajankohtana ja sopivassa paikassa. Hallituksen toiminnassa on korostunut ihmisten suojeleminen muutostilanteissa tarjoamalla taloudellista tukea. Kuitenkin olisi tärkeä antaa valmiuksia, jotka auttavat selviytymään itsenäisesti muutoksissa. Leitch toteaa, että maahan on rakennettu keskusjohtoinen koulutusjärjestelmä, joka on perustunut koulutustarpeiden ennustamiselle ja sen mukaiselle koulutuksen tarjonnalle. Kuitenkin ihmisten tulisi itse saada päättää siitä, mitä koulutusta he tarvitsevat.

Edellä esitetyistä ongelmista on seurannut, että työnantajat eivät ole investoineet työntekijöiden kouluttamiseen, ihmiset eivät ole ottaneet vastuuta omasta oppimisestaan, tutkinnot ovat irtautuneet nykyajan työpaikan tarpeista ja on rakennettu hyvinvointijärjestelmä, joka ei vastaa ihmisten tarpeisiin nopeasti muuttuvassa taloudessa.



Kuvio 2. Koulutuksen ennakkointi ja suunnittelu sekä koulutustarve työelämässä.

Train to Gain -ohjelmalla kysyntälähtöistä koulutusta

Merkittävin lähiajan innovaatio Englannissa on ollut Train to Gain -palvelun kehittäminen yrityksille työpaikalla tapahtuvan koulutuksen toteuttamiseksi ja rahoittamiseksi. Tämä kysyntälähtöinen toimintatapa on osoittautunut menestystarinaksi. Train to Gain ohjelmassa koulutuksen järjestäjät saavat rahoitusta vain sellaisesta toiminnasta, joka vastaa tehokkaasti asiakkaiden tarpeisiin. Ohjelmassa saadut kokemukset kertovat, että koulutus on vastannut paremmin yritysten ja työntekijöiden tarpeisiin ja parantanut koulu-

tuksen yhteyttä työtoimintaan, lisännyt tutkintojen suorittamista ja antanut taloudellista vastinetta työnantajan investoinneille.

Leitch esittääkin raportissaan, että kaikki yhteiskunnan tarjoama koulutuspalvelu tulee toteuttaa Train to Gain -ohjelman (ja Learners' Account -järjestelmän) kautta vuonna 2020.

Osaamisen välittäjät

Kysyntälähtöinen koulutus on Englannissa toteutettu käyttämällä Train to Gain -ohjelman ”osaamisen välitystoimintaa”. Siinä paikallisiin oppimiskeskuksiin (Learning and Skills Council, jäljempänä LSC) on perustettu osaamisen välittäjien (Skills Brokereiden) verkosto. Nämä osaamisen välittäjät toimivat yritysten ja oppilaitosten (tuottajien, providers) välillä linkkinä. Heidän tehtävänä on selvittää työpaikan koulutustarve ja auttaa hankkimaan sekä rahoittaa tarvittava koulutus.

Paikalliset osaamisen välittäjät antavat yrityksille henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa koulutukseen ja henkilöstön kehittämiseen sekä julkiseen rahoitukseen liittyvissä kysymyksissä. Osaamisen välittäjille voidaan asettaa erilaisia tavoitteita. Esimerkiksi yhtenä tavoitteena on ollut, että puolet ohjelman puitteissa käytetystä rahoituksesta pitää suunnata niin sanottuihin vaikeasti tavoitettaviin (hard – to – reach) yrityksiin. Todettakoon, että kokemusten mukaan juuri nämä vaikeasti koulutuksen piiriin muutoin tulevat yritykset ovat arvostaneet ohjelman tarjoamaa taloudellista tukea ja osaamisen välittäjien tekemiä henkilöstön osaamiskartoituksia.

Yrityksille, jotka työllistävät 10–250 työntekijää, voidaan tarjota tukea johtamiskoulutukseen. Kuten edellä on jo ilmennyt, yritykset voivat hakea myös omalle henkilöstökoulutukselleen statusta, joka oikeuttaa tukeen Train to Gain -ohjelman puitteissa.

Suuret yritykset voivat myös käyttää osaamisen välittäjien palveluksia. Niitä varten on olemassa laajennettu erityispalvelu (specialised skills broker service). Siinä tavoitteena on auttaa työnantajaa parantamaan liiketulostaan investoimalla osaamiseen kaikilla tasoilla, antaa tietoa julkisen rahoituksen mahdollisuuksista ja sopivista oppilaitoksista. Suurissa yrityksissä tuetaan enemmän aikuisten oppisopimuskoulutusta sekä vaativampaa ammatillista koulutusta (Level 3 qualifications).

LSC¹⁸:t ovat virtaviivaistaneet toimintojaan kiitettävästi viime vuosina esimerkiksi Train to Gain -ohjelmalla. Niiden tulee raportin mukaan jatkossakin hallinnoida kaikkea julkisella rahoituksella hoidettavaa yli 16-vuotiaiden ammatillista koulutusta mm. Train to Gain -ohjelmaa ja oppisopimuskoulutusta sekä ylläpitää tehokasta tietopuolisen koulutuksen tuottajien (oppilaitosten) kilpailua. Kaikkea koulutusta ei voi raportin mukaan toteuttaa puhtaasti kysyntälähtöisesti kuten esimerkiksi vajaakuntoisten aikuisten osalta. Mutta kuitenkin on huolehdittava siitä, niin pitkälle kuin on mahdollista, että yhteiskunnan rahoittama koulutus tapahtuu sellaisten mekanismien kautta, jotka takaavat, että koulutuksen ostaminen on tehokkaasti asiakkaiden käsissä. Tämä turvaa, että koulutuksen tuottajat ovat motivoituneita tarjoamaan sellaista koulutusta, jota tarvitaan. Oppilaitosten on toimitettava joustavasti ja otettava lähtökohdaksi työpaikan tarpeet (työpaikkakohtaistaminen). Ellei tämä toteudu, ei yhteiskunta myöskään tarjoa rahoitusta. Paikallisten viranomaisen (osaamisen välittäjien) tehtävänä on huolehtia siitä, että tämä kysyntälähtöisyys toteutuu.

18 Alueellisia Learning and Skills Council toimipisteitä on Englannissa kaikkiaan 47. Ne ovat työelämävetoisia ja niiden tehtävänä on verkottaa työnantajia ja muita asianosaisia keskenään (Schumann et al., 2006). LSC:n toiminta-ajatuksena on ”nostaa nuorten ja aikuisten osaamista ja huolehtia siitä, että Englannilla on maailmanluokan vaatimukset täyttävä työvoima”. Katso myös <http://www.lsc.gov.uk/>

Leitch esittää raportissaan ne keskeiset periaatteet, joiden mukaan kysyntälähtöinen ja maailmanluokan osaaminen voidaan rakentaa Englannissa. Näitä ovat:

- *Jaettu vastuu*: Työnantajien ja työntekijöiden on osallistuttava koulutuksen kustannuksiin sitä enemmän mitä enemmän he saavat itselleen välitöntä hyötyä. Yhteiskunnan tuen ja rahoituksen tulee kohdistua eniten perusosaamisen rakentamiseen, markkinoiden vääristymisen (market failures) korjaamiseen ja sinne, missä tarvitaan eniten apua.
- On keskityttävä yrityksille, ihmisille ja koko yhteiskunnalle *taloudellista arvoa tuottavaan osaamiseen*, joka auttaa ihmisiä liikkumaan työmarkkinoilla.
- *Kysyntälähtöisyys*. Koulutusjärjestelmän (skills system) on pystyttävä vastaamaan ihmisten ja työnantajien tarpeisiin. Ammatillisen osaamisen (koulutuksen) tulee perustua pikemmin tarpeeseen kuin keskushallinnon suunnitteluun.
- *On sopeuduttava ja reagoitava herkästi*. Tulevia osaamistarpeita ei voida ennustaa riittävän tarkasti. Koulutusjärjestelmän tulee olla sellainen, että se pystyy sopeutumaan ja vastaamaan markkinoiden tarpeisiin.
- *On käytettävä hyväksi olemassa olevia rakenteita*. Ei pidä aina keksiä uusia rakenteita ja tehdä muutoksia. Sen sijaan on järkevää parantaa olemassa olevia rakenteita yksinkertaistamalla ja rationalisoimalla, tehostaa suorituksen johtamista (performance management) ja selkiyttää eri osapuolten vastuita ja velvollisuuksia. Myös jatkuvuus on tärkeää.

Kansallinen oppisopimuspalvelu (National Apprenticeship Service, NAS)

Tammikuussa 2008 julkistettiin Englannin hallituksen toimeksiannosta tehty selvitys ”*Maailmanluokan oppisopimuskoulutus: osaamispotentiaalin saaminen käyttöön, osaamista kaikille*”. Hallituksen oppisopimuskoulutuksen tulevaisuuden strategia” (World Class Apprenticeships: Unlocking Talent, Building Skills for All. The Government’s strategy for the future of Apprenticeships in England, www.euskills.co.uk/download.php?id=544).

Selvitystä tehtäessä on tutustuttu myös muiden maiden järjestelmiin varsin laajasti. Yhteenvetona todetaan, että hyvin toimiva oppisopimuskoulutusjärjestelmä perustuu koulutuksen korkeaan laatuun ja siihen liittyen eri osapuolten selkeään vastuunjakoon. Myös prosessin valvonta on kriittinen tekijä etenkin silloin, kun käytetään yksityisten oppilaitosten palveluita. Myös työnantajille tarjottavat kannusteet kuten koulutuskorvaukset, ovat oleellisia hyvin toimivissa järjestelmissä. Niissä on myös rakennettu selkeät tukijärjestelmät niin työnantajille kuin opiskelijoille esimerkiksi edellyttämällä nimettyä työpaikkaohjaajaa, ulkopuolista tukihenkilöä, viranomaisvalvontaa tai kaikkia näitä yhdessä. Etenkin niissä maissa, joissa on pulaa osaavasta työvoimasta, aikuiset ovat suurin opiskelijaryhmä. Maissa, joissa oppisopimuskoulutus on saatu viriämään uudelleen menetyksellisesti, muutos on perustunut suurelta osin oppisopimuskoulutuksen arvostuksen kasvuun yhteiskunnassa. Englannin kanssa samanlaisen työmarkkinarakenteen omaavissa maissa menestyksellinen oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen on tapahtunut niin, että se on osa koko ammatillista koulutusjärjestelmää.

Raportissa esitetään useita keinoja, joilla halutaan varmistaa, että vuonna 2013 kaikille niille, joilla on oikeus oppisopimuskoulutukseen, annetaan tämä mahdollisuus. Raportissa kiinnitetään erityisesti huomiota siihen, miten perustettavaksi ehdotettu (ja jo toiminnassa oleva) uusi ”Kansallinen oppisopimuspalvelu” (National Apprenticeship Service, jäljem-

pänä NAS) työskentelee lisätäkseen sekä nuorten että aikuisten oppisopimuskoulutuspaikkoja yrityksissä. Ehdotetut keskeiset toimenpiteet ovat seuraavia:

- Oppisopimuskoulutus on pääväylä 16 vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien ammatillisessa koulutuksessa vuonna 2013. Jokaiselle halukkaalle, jolla on siihen oikeus, tarjotaan mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen.
- Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen organisoidaan erilliseksi Kansalliseksi oppisopimuspalveluksi (NAS) ja omaksi selkeästi muusta ammatillisesta koulutuksesta erottuvaksi toiminnoksi (separate brand). NAS:lla on kokonaisvastuu oppisopimuskoulutuksesta, sille annetaan oma henkilöstö kenttätöihin, jonka tehtävänä on tukea työnantajia ja opiskelijoita. Kuten edellä on jo todettu, NAS:lle nimetään myös kansallinen johtaja, joka toimii korkeimmalla tasolla. Johtaja raportoi oppisopimuskoulutuksen kansallisen ohjelman toteutumisesta suoraan pääministerille kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi hän raportoi asianomaisille ministereille.
- Oppisopimukseen liittyvistä osapuolia sitovista oikeuksista ja velvollisuuksista laaditaan selkeät kansallisesti yhtenäiset ohjeet ja lomakkeet.
- Ryhdytään toimenpiteisiin oppisopimuskoulutuspaikkojen lisäämiseksi tekemällä oppisopimuskoulutus hallinnollisesti helpommaksi ja joustavammaksi työnantajille. Lisäksi maksetaan koulutuskorvauksia (incentive payments, Apprenticeship 'credit') yrityksille sekä lisätään julkisen sektorin työnantajien oppisopimuspaikkoja.
- Rakennetaan uutta oppisopimuskoulutusta arvostavaa kulttuuria organisoimalla kansallinen oppisopimuskoulutuksen rekrytointipalvelu ja järjestetään korkealla profiililla tapahtumia, joissa juhlistetaan oppisopimusopiskelijoiden saavutuksia.
- Edistetään tasa-arvoa niin, että rohkaistaan nuoria naisia ja miehiä hakeutumaan yhtäältä mies- ja toisaalta naisvaltaisille aloille. Lisäksi varmistetaan, että palkkauksessa noudatetaan sovittuja sääntöjä.

NAS tulee ehdotuksen mukaan olemaan erillinen ja itsenäinen palveluyksikkö, joka sijoituu Learning and Skills Counciliin. Sille ehdotetaan annettavaksi kokonaisvastuu oppisopimuskoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanosta ja sille asetettujen kansallisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Alla on esitetty NAS:lle ajateltuja konkreettisia tehtäviä.

- *Vastuu hallituksen asettamien toimintaperiaatteiden ja tavoitteiden toimeenpanosta.* Sen tulee laatia ja julkistaa strategia oppisopimuskoulutuspaikkojen lisäämiseksi alueella, toimialoilla ja eri ikäryhmissä ottaen huomioon hallituksen yleiset suunnitelmat. Tässä NAS:n tulee tehdä yhteistyötä alueen muiden työllisyyttä hoitavien tahojen kanssa. NAS:n omaa strategiaa ohjaavat voimakkaasti alueen elinkeinostrategiat.
- *Koordinoi kaikkea oppisopimuskoulutuksen rahoitusta* niin, että työnantajat kokevat oppisopimuskoulutuksen muodostavan yhden koordinoitun kokonaisuuden. NAS vastaa myös erilaisten työnantajille tarkoitettujen kannusteiden suunnittelusta oppisopimuspaikkojen lisäämiseksi. Tällainen on esimerkiksi korvaus, jota on suunniteltu maksettavaksi pk-yrityksille. NAS:n tulee lisäksi ottaa ohjelmaansa oppisopimushallinnon tasapuolinen tarjonta myös niille, jotka ovat muihin nähden epäedullisemmassa asemassa oppisopimuskoulutuksen työmarkkinoilla.

- *Oppisopimuskoulutuksen laadun ja kustannus-hyöty -suhteen arviointi.* NAS hyväksyy oppisopimuskoulutuksen tietopuolista koulutusta antavat koulutuslaitokset ja arvioi aika ajoin koulutuksen laatua sekä laadullisin että kvantitatiivisin mittarein. Aloittaneiden ja opiskelunsa loppuun saattaneiden määrien lisäksi selvitetään opiskelijoiden ja työnantajien tyytyväisyyttä.

Uutena toiminnan laadun mittarina otetaan käyttöön menestyneiden opiskelijoiden työuralla etenemisen seuranta. NAS antaa koulutuksen laatua kehittäville organisaatioille tehtäväksi levittää hyviä käytäntöjä ja esittää keinoja laadun ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. NAS toimittaa tarpeelliset tiedot oppisopimuskoulutuksen aloittaneiden ja päättäneiden lukumääristä toimialoja edustaville työnantajayhdistyksille (Sector Skills Councils), jotta nämä voivat välittää työnantajajäsenilleen tietoja laadun varmistamiseksi.

- *Kansallinen informaatio- ja markkinointipalvelu.* NAS koordinoi yhdessä muiden tahojen kanssa tehtävää oppisopimuskoulutuksen tiedotustoimintaa, jonka tavoitteena on informoida työnantajia, opiskelijoita, nuorten vanhempia ja opinto-ohjaajia. Tässä NAS käyttää hyväksi "oppisopimuskoulutuksen lähettiläsverkostoa". (Sveitsissä on esimerkiksi eläkkeellä olevia entisiä toimitusjohtajia tällaisina alueellisinä 'oppisopimuskoulutuksen lähettiläinä').
- *Rakentaa ja ylläpitää kansallista rekrytointipalvelua, joka auttaa työnantajia ja opiskelijaksi hakevien saattamista yhteen.* Palvelussa työnantajat voivat ilmoittaa avoinna olevista oppisopimuskoulutuspaikoista.
- *Vastaa oppisopimuskoulutuksen toimeenpanosuunnitelmien pitämisestä ajan tasalla ja kansallisten ohjeistusten laatimisesta.*
- *Vastaa kaikesta oppisopimuskoulutukseen liittyvästä tiedonhallinnasta.*
- *NAS hallinnoi Lontoon alueen oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmää.*

Havaintoja oppisopimuskoulutuksen kustannuksista ja hyödyistä

Kunkin maan tapa hoitaa ammatillista koulutusta ja sen rahoitusta on syntynyt sen oman historiallisen kehityksen tuloksena. Julkinen sektori on selvästi yksi näkyvä rahoittaja. Eroja maiden kesken syntyy siitä, kuinka paljon julkinen valta ottaa koulutusta kustannettavakseen ja millä ehdoin. Oppisopimuksen merkittävä rahoittaja on myös itse yritys, suoraan tahi elinkeinoelämän järjestöjen kautta. Tässä etsitään tasapainoa yrityksen koulutuskustannusten ja yrityksen saaman työpanoksen välille.

Keski-Euroopan dualikoulutusmaat Itävalta, Saksa ja Sveitsi vertailevat keskenään oppisopimuskoulutuksen kustannuksia maittain. Tämä on mahdollista, koska niiden koulutusjärjestelmät ovat siinä määrin samankaltaisia.

Kolmas osapuoli on itse opiskelija. Hän on samalla saava osapuoli, koska hän opin lisäksi saa korvausta tekemästään työstä. Hänellä on elinkustannuksia ja muita tavanomaisia kuluja. Per capita -kustannusten laskemisella on rajoitettu käyttötarkoitus. Niitä voidaan käyttää viitteellisinä ohjearvoina laskettaessa määrärahojen tarvetta perus-, täydennys- tai jatkokoulutukseen. Varojen tarpeessa esiintyy suuria eroja ammattialojen ja elinkeinoalojen kesken. Samoin vaihtelevat kouluttajakustannukset (pää- tai sivutoimisuus) ja opiskelijoille mahdollisesti maksettavat erilaiset korvaukset. Valtiovalta maksaa tapauskohtaisia erityiskorvauksia maahanmuuttajille, vähemmistöille ja oppimisvaikeuksia kokeville, kustantaa innovatiivisia kokeilualoitteita ja tukee pkt-yritysten sekä teknisten alojen yhteisiä oppimiskeskuksia.

Talous- ja koulutuspoliittisia tavoitteita

Julkisen vallan kannalta ei aina ole kysymys pelkästään hallinnollisista kustannuksista, vaan määrärahoilla ja niiden jakotavoilla halutaan edistää muitakin talous- ja koulutuspoliittisia päämääriä, esimerkiksi uusien koulutuspaikkojen syntyä tai oppisopimukseen hakeutuvien nuorten määrää. Joskus niillä ajetaan aluepoliittisia tavoitteita tai halutaan suosia jotain ammattitutkintoa tai koulutusmuotoa. Varainkäytöllä on myös tehokkuutta edistäviä päämääriä. Esimerkiksi joitakin opetuksen osia kilpailutetaan kustannustehokkuuden nimissä. Kaikkia tavoitteita ei voida vain arvottaa tai kompensoida rahassa, sillä asiaan liittyy myös monia vastuunkannon ja valvonnan näkökohtia. Myös tasa-arvosta puhutaan, mitä se kulloinkin merkinneekin.

Liittovaltioissa (esim. Saksa) keskustellaan siitä, missä käy raja keskusvallan ja osavaltioiden toimivallan kesken. Se on poliittinen ratkaisu. Yhteisten standardien vaali-

jat Saksassa pitävät kiinni liittovaltion oikeudesta huolehtia ammattiopetuksen tasosta ("bundeseinheitlich"). Vain sillä tavoin voi yhdessä osavaltiossa suoritettu tutkinto antaa pätevyyden koko liittovaltion alueella. Toisaalta osavaltiotkin haluavat käytännön harkintatavaltaa. Perustuslakituomioistuihin tulkinta voi muuttaa jo tehtyjä poliittisia päätöksiä. Näin kävi Saksassa silloin, kun valtiopäivillä tehtiin päätös koulutusverosta. Tuomioistuihin mukaan päätös oli ristiriidassa osavaltioiden toimivallan kanssa.

Jokaisella toimijalla – valtio, kunta, yritys, oppilas – täytyy olla sopivasti vastuuta ja valtaa. Niinpä nykyisin tietopuolisen koulutuksen kilpailuttamisen periaate on tullut yhä yleisempään käyttöön EU-maissa. Olihan "markkinamekanismin soveltaminen julkisen sektorin toimintaan" jo 1970-luvulla monien konferenssien kohteena OECD-maiden kokouksissa. Kilpailuttaminen, monopolististen järjestelmien paljastaminen, tuottaa yleensä hyviä tuloksia siellä missä sitä voidaan harjoittaa, esimerkiksi monissa julkisissa hankinnoissa. Usein kuitenkin totutuissa toimintatavoissa piili "hyvä veli" -järjestelyjen perinteitä. Tämä oli enemmän kuin pelkkä rahakysymys. Eri toimijoille tulee antaa vastuuta niiden päätehtävien mukaan, mutta toiminnan ja laatukriteerien valvonnan tulee samanaikaisesti olla kunnossa. Yhä tärkeämmäksi on osoittautunut esim. avaintaitojen välittyminen, joka ei ole rahassa mitattavissa, samoin koulutustoiminnan jako perus- ja jatkokoulutukseen.

Duaalikoulutuksen maat Saksa ja Itävalta

Saksa, Itävalta (ja Sveitsi) ovat perinteiltään duaalikoulutuksen mallimaita, joissa kaikissa oppisopimuskoulutukseen lähteneiden osuus 16–18-vuotiaiden ikäluokasta on runsas puolet. Seuraavassa ryhmässä duaalikoulutuksen osuus on noin viidennes. (esim. Tanska, Hollanti, Ranska, Iso-Britannia, Italia, Suomi ja Norja ovat vähäisemmässä 10–15 %:n osuuden ryhmässä.)

Saksassa oppisopimuskoulutus saatiin hankauksitta sovelletuksi teolliseen tuotantoon, mikä oli 1800-luvulta alkaen sopusoinnussa myös pienyrityksien syntyä edistävän elinkeinopolitiikan kanssa. Kauppakamarit ja käsityökamarit valvoivat valtion puolesta koulutuksen tasoa ja saatavuutta. Velvoitejäsenyys näissä järjestöissä takasi sen, että kustannukset jakautuivat tasapuolisesti yritysten ja niiden kantokyvyn mukaan. Tunnustettu päättötodistusten taso merkitsi laatutakuuta niin työnantajille kuin koulutetuillekin ja minimoi työmarkkinarekrytointin riskejä. Kustannusvertailuissa onkin otettava huomioon myös se, mitä kustannuksia vältetään kuten esimerkiksi työhönottokustannukset työmarkkinain kautta (ilmoitukset, haastattelut, työhön valmentaminen, yrityskulttuuriin totuttaminen, jatkuva koulutus, uuden työntekijän riski).

Pääsääntönä on, että yritykset maksavat oman koulutuksensa kustannukset, joten siitä ei julkisvallalle koidu velvoitteita. Yritysten rahoitusvastuulla ovat siten työpaikkakouluttajat, koulutusvälineet ja koulutettavien palkat sekä yleiskustannukset kauppakamareista, koulutuskeskuksista ja tutkintomaksuista. Opiskelijalle maksetaan palkka, josta ei käytetä "palkan" nimitystä vaan puhutaan 'koulutuskorvauksesta' ("Ausbildungsvergütung, Lehrlingsentschädigung"). Ne sovitaan palkkaneuvotteluissa sellaiselle tasolle – eli 30–50 % ammattimiehen palkasta – että yrityksen vielä kannattaa kouluttaa. Tämä tekee helpommaksi tavoitteiden seuraamisen liittovaltion omaksumalla makrotasolla: Koulutuksen on oltava avoinna kaikille, kaikkien koulutuspolkujen tulee olla samanarvoisia, ammattikoulutuksen pitää liittyä työuraan, opetuksen on kansainvälistyttävä Euroopan unionin tasolla, oikeussäännökset pitää mukauttaa muuttuviin oloihin eikä laatuvaatimuksista ei saa tinkiä, vaikka työvoiman tarjonnassa tapahtuu muutoksia. Yritykset joutuvat kuitenkin

kin kilpailun paineissa lakkaamatta etsimään tehokkaampia teknisiä ja organisatorisia toimintatapoja, ja kouluttamisesta kieltäytyminen on niille myös sallittu reaktio.

Hyvin koulutetut ja ammattitaitoiset työntekijät ovat Saksassa jo perinteen voimalla erittäin arvostettuja. Vallitsevien käsitysten mukaan sellaisia luodaan vain ja juuri duaalikoulutuksen kautta. Toinen vahva selitys on yritysten koulutusperinteessä. Yritykset pitävät kouluttamista yhteiskunnallisen vastuunsa sekä alueensa ja alansa kehittämisen kannalta tärkeänä toimintana. Kuten aikaisemmin on todettu, alueellisen kehittämisen perinne on Saksassa erityisen voimakasta. Sveitsissä taas on tapana perustaa koulutusreitit, joihin kuuluu suuryritysten lisäksi myös pieniä. Saksan ammatillisia opintoja suosivan järjestelmän ansiota on, että totaalisten koulupudokkaiden määrä pysyy vähäisenä, noin viitenä prosenttina.

Teknologia jaetaan joskus yleiseen ja yritysspesifiseen teknologiaan. Aikanaan yrityskohtaisen teknologian merkitys oli suurempi, jolloin yrityksessä koulutetun henkilön oli edullista pysyä työpaikassaan. Nykyään se on enemmän yleistä. Silloin lisääntyy riski, että yhdessä yrityksessä oppinsa saanut henkilö lähtee muualle. Tämän standarditeknologisen koulutuksen yleistymisen vuoksi monet katsovat, että julkisen sektorin olisi otettava enemmän kustannusvastuuta koulutuksesta. Asia ei kuitenkaan ole edennyt keskustelua ja käytännön pikku toimia pitemmälle. Kohtuullisen hyvin toimivaa herkkää tasapainoa ei vähäisillä muutoksilla haluta järkyttää.

Saksassa on peukalosääntönä, että yrityksen 15 työntekijää kohden pitäisi ottaa yksi oppisopimusopiskelija, vaikka tätä ei kuitenkaan ole suorastaan lakiin kirjattu¹⁹. Erään vuotta 1997 koskevan laskelman mukaan vuotuiset bruttokustannukset oppilasta kohden olivat keskimäärin 17 900 euroa ja nettokustannukset hänen työpanoksensa huomioon ottaen 10 700 euroa. Saksassa opiskelijan palkka on julkissektorissa ja teollisuudessa 10 % keskitason yläpuolella, maataloudessa, vapaissa ammateissa ja käsityössä saman verran keskiarvon alapuolella. Korkeimmat palkat maksetaan muurareille, vakuutusmyyjille ja rakennusmiehille.

Seuraavat luvut osoittavat kehitystä Saksassa ajanjaksolla 1992 – 2004.

	1992	2004
Peruskoulun lopettaneet	770 000	40 000
Oppisopimuskoulussa aloittaneet	600 000	550 000
Ammattikoulussa aloittaneet	270 000	570 000
Korkeakoulussa aloittaneet	290 000	380 000
Pelkästään ammattikoulua käyvät aloittajat	100 000	170 000

1990-luvun puolivälistä lähtien on opiskelijapaikkojen tarjonta jäänyt niiden kysyntää pienemmäksi. Niinpä vuonna 2004 opiskelupaikan hakijoiksi rekisteröityjä nuoria oli 618 000, joista 573 000 oli saanut paikan ja 45 000 paikkaa oli vielä välittämättä. Hyvinä aikoina paikat täytetään suoraan eivätkä ne tule näkyviin markkinoilla. Niitä on hankalaa lähteä luokittelemaan. Ilman koulutuspaikkaa jääneet voivat olla sitä joko passiivisuutensa, kotiseutuidonaisuutensa vuoksi tai todella paikkojen vähyyden vuoksi. Joku on ollut valmis vaihtamaan opintosuuntaustaan, toinen ei kotiseudun vuoksi tule markkinoillekaan.

¹⁹ Ammattikoulutuslaissa (Berufsbildungsreformgesetz 2005) puhutaan ”sopivasta” (angemessen) suhteesta työntekijöiden ja opiskelijoiden kesken.

Useimmiten oppisopimuskoulutukseen on ollut tulossa enemmän opiskelijoita kuin on tarjolla koulutuspaikkoja. Paikkojen löytyminen vaatii siten erityisiä ponnistuksia. Tarvi-
taan kaikkien osapuolien vahvaa sitoutumista ja yhteistyötä. Näitä ovat koulutuksen jär-
jestäjät/oppisopimuskeskukset, oppilaitokset, työvoimaviranomaiset, työmarkkinajärjestöt,
yritykset, niiden henkilöstö ja johto. Elinkeinotoiminnalta ei voida vaatia, että koulutus
aiheuttaisi kustannuksia yli tavanomaisten toimintakulujen. Mutta koulutuksen pitää olla
pitkäaikainen investointi, joka olisi yritykselle ja sen tulevaisuudelle kannattavaa.

Itävallassa opiskelupaikkojen löytyminen on aika ajoin kangerrellut. Siellä lähdettiin
tukemaan opiskelupaikkojen syntymistä valtion varoin. Tässä oli takana ns. ”Blum-bonus”
(ks. Itävaltaa koskeva luku). Jos syrjäytyviä nuoria joudutaan elättämään sosiaaliavun
turvin, tämäkin maksaa laskelmien mukaan aika lailla. Niinpä jokaisesta oppipaikasta voi-
daankin maksaa kouluttavalle yritykselle 400 euroa kuukaudessa ensimmäisenä vuonna,
toisena 200 euroa ja kolmantena 100 euroa kuukaudessa. Vähenevä skaala on mahdollista,
koska oppilaan taidot, asema ja omanarvontunto paranevat koulutuksen aikana. Blum-
bonus on selvästi lisännyt koulutuspaikkojen määrää ja sitä on sovittu maksettavaksi vuo-
den 2007 loppuun saakka. Hallituksen esitys tästä eteenpäin vuosiksi 2008–2010 perus-
tuu työmarkkinajärjestöjen yhteiseen esitykseen. Sen mukaan yritykselle maksetaan 1 000
euroa jokaisesta uudesta oppisopimuspaikasta. Ensimmäisenä kouluvuonna se kattaa
kolmen oppilaan koulutuskorvauksen, toisena kahden ja kolmantena yhden. Itävallassa
halutaan tukea myös taloudellisesti seuraavia asioita:

- 1 koulutusrenkaita
- 2 erinomaisesti tai hyvin suoritettuja tutkintoja
- 3 kouluttajien lisäkoulutusta
- 4 ammattiin soveltuvaa jatkokoulutusta
- 5 ensimmäisen koulutuksen alkuun saattamista
- 6 yritysten pitää voida hakea valtion tukea koulutusta edistäviin tarkoituksiin
- 7 koulutuksen kautta luodaan yritysystävällistä ilmapiiriä.

Kulut katetaan puoliksi palkantasausrahostosta (työmarkkinaosapuolten Insolvenzaus-
gleichsfonds) liittovaltion antaessa saman verran. Kustannuksiksi vuosille 2008–2010 on
arvioitu noin 1 300 miljoonaa euroa.

Esitetyissä uudistusehdotuksissa on nähty seuraavia etuja:

- a niissä edistetään oppisopimusta pitkäjänteisesti,
- b palkantasausrahoston varoilla voidaan lisätä oppisopimuskoulutusta,
- c mikään ammatti ei ”painoalueiden ”vuoksi jää vähemmälle huomiolle,
- d laatukilpailu tuo kilpailuhenkeä niin, että yritykset pyrkivät saavuttamaan laadulliset tavoitteet
ja
- e opiskelupaikkojen lisäämisellä edistetään yritysystävällistä ja oppimiselle tehokasta ilmapiiriä.

Ranskassa koulutusvero lähtökohtana

Ranskalaiseen tapaan yritykset joko kouluttavat tai tämän puuttuessa maksavat koulutusveroa, joilla rahoitetaan koulutuskeskusten toimintakustannuksia ja korvataan kouluttavien yritysten menoja. Myös työehtosopimusten mukaiset palkat, jos ne kuuluvat yleisten palkkaneuvottelujen piiriin, voivat olla minimitasoltaan niin korkeita, että kustannusten tasaukseen tarvitaan julkista tukea. Muuhun verolainsäädäntöön liittyen siinä säädellään yksityiskohtaisesti, mitkä yhtiömuodot, tuotantotoiminnot, tulot ja koulutusmenot ovat veronalaisia tai verovapaita.

Lähtökohtana on, että yritykset maksavat koulutusveroa 0,50 % bruttopalkkasummasta ennen sosiaali- ja eläkemaksujen vähentämistä. Pää tarkoitus ei kuitenkaan ole veron tuotto vaan se, että yritykset saadaan kouluttamaan, jolloin ne voivat näitä kuluja vähentää veroistaan. Etusijalla ovat valmistava teknologinen ja muu ammattikoulutus sekä oppisopimuskoulutus. Jos näitä menoja ei kerry laissa määrätyn minimimäärän verran, erotus on maksettava julkiseen palkantasausrastoon. Lisäksi yritykset maksavat 0,1 % palkkasummasta vuorottelujärjestelmän kuluihin. Niiden on käytettävä 0,4 % palkkasummasta työ-oppilaitos -vuorottelukoulutukseen tai maksettava sama summa valtion kassaan. Yksityiskohtaisia määräyksiä on siitä, mitä menoja ja kuinka paljon voidaan vähennyksinä ottaa huomioon.²⁰ Tämä on vaatinut paljon juridista pohdintaa, mutta viime aikoina tilanne näyttää tasaantuneen uomiinsa.

Kustannusten yleistaso opiskelijaa kohden on hankalaa määritellä, koska koulumuotoisen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suhde vaihtelee tapauskohtaisesti, samoin työpaikkakouluttajakustannukset (pää- tai sivutoimisuus), samoin kuin opiskelijalle maksettavat koulutuskorvaukset. Verotuksesta on ollut paljon keskustelua. Kun veron tuotto ei ole pääasia vaan koulutuksen edistäminen, syntyi aikanaan paljon tulkintaongelmia siitä, mitä kaikkea luetaan mukaan verotuspohjaan, ja minkälaisilla koulutustoimilla saadaan vähennyksiä eli veronmaksua voidaan korvata. Tällaista rajankäyntiä on esiintynyt aikanaan paljon Ranskassa, mutta viime vuosina käytännöt ovat jo selkiintyneet.

Norja

Norjassa oppisopimuksella alkuunpääsy on yritykselle edullista. Ammattikoulutuksen päämalli on 4 vuoden koulutus, josta kaksi ensimmäistä vuotta koulua ja kaksi seuraavaa pääasiassa työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Näistä jälkimmäisistä vuosista ensimmäinen on opiskeluaikaa, jolta yrityksen ei tarvitse maksaa palkkaa opiskelijan kuuluessa opintotukijärjestelyjen piiriin. Toiselta vuodelta yritys maksaa opiskelijalle aloittelevan ammattimiehen palkan. Yrityksille annetaan lisäksi noin NOK 70 000 kruunun kertaluonteinen palkkio. Palkkiota maksetaan myös siitä, jos yritys ottaa koulutettavakseen erityistoimia tarvitsevan oppilaan.

²⁰ Esim. kuljetusalalla kouluttavalle yritykselle määrätään tarkkaan laadun ja ajoneuvon painon perusteella, mikä osuus hankintahinnasta oikeuttaa vähennykseen. Laki sanoo, että kouluttava yritys voi vähentää veroja määrän, joka on neljännes koulutusmenojen kasvusta edellisestä vuoteen verrattuna. Myös yrityksen työntekijäin määrä vaikuttaa veroon, samaten koulutuksen laatu.

Tanskassa yritysrahoituksella tärkeä osuus

Rahoitus ei ole Tanskassa ongelma. Valtio, yritys ja työnantajayhteisö rahoittavat yhdessä koulutuksen. Valtion vastuulla on noin 90 ammattikoulua. Valtio rahoittaa kouluja oppilasluvun mukaan. Yritys maksaa oppisopimusajalta työmarkkinoilla sovitun palkan. Valtio tukee yrityksiä avustuksella, jonka arvioidaan kattavan noin viidesosan palkkakustannuksista.

Tärkein rahoituslähde on vuonna 1977 perustettu Työnantajien rahasto AER (Arbejdsgivernes Elevrefusion, www.aer.dk), joka kerää kaikilta yrityksiltä nykyisellään noin 800 Tanskan kruunua (n. 70 euroa) neljännesvuodessa täysipäiväistä työntekijää kohden. Näillä varoilla kustannetaan opiskelijapalkkoja siltä ajalta kun opiskelija on oppilaitoksessa, matkakustannuksia ja ulkomaisen koulutuksen kuluja. Jos opiskelijapaikkojen määrä kasvaa yrityksessä kolmen edellisen vuoden keskiarvosta, se saa tästä kertatunnustuksena 20 000 Tanskan kruunua. Jos kunnallinen oppilaitos kasvattaa opiskelijoidensa määrää, se saa tästä 3 300–10 000 kruunun kertakorvauksen sen mukaan, miten paikkojen synty suhtautuu aikaisempaan kehitykseen. Kunnat korvaavat myös matkakustannuksia.

Vuoden 2008 alusta AER-maksut yhdistettiin sosiaali- ja työvakuutusmaksuihin, minkä esitetään yksinkertaistavan maksukäytäntöjä. On myös ehdotettu, että käytäntöjä pitäisi kehittää enemmän opiskelijapaikkojen syntymistä suosivaksi.

Oppisopimuskoulutuksen järjestämisen malleja

Tässä selvityksessä on tullut esiin kolme erilaista periaatteellista lähestymistapaa oppisopimuskoulutuksen organisointiin. **Ensinnäkin perinteisissä duaalikoulutuksen maissa**, kuten Saksassa, nuorten ammatillinen koulutus perustuu siihen, että yritykset omien etujärjestöjensä (kuten kauppakamarit) välityksellä vastaavat hyvin pitkälle opiskelupaikkojen saamisesta nuorille, koulutuksen sisällöstä, pätevyyksien määrittelystä ja osaamisen arvioinnista. Oppilaitoksien tehtävänä on tuottaa työpaikalla tapahtuvaa koulutusta täydentävää opetusta työnantajien ”tilauksen” mukaisesti. Siten käsite ’duaalikoulutus’ viittaa sekä kahteen erilaiseen oppimisympäristöön että koulutuksen hallinnon jakaantumiseen työnantajien (sosiaalipartnereiden) ja opetushallinnon kesken.

Duaalijärjestelmä perustuu kulttuuriin, jossa oppisopimuskoulutus nähdään sekä työn että koulutuksen ja kasvatuksen muotona. Duaalijärjestelmän vahvuutena yhteiskunnan näkökulmasta on pidetty sitä, että se tarjoaa nuorille väylän työelämään, mikä näkyy alhaisina työttömyyslukuina. Duaalijärjestelmässä koulutuspaikkojen tarjonta yrityksissä ja niiden kysyntä ovat välittömässä suhteessa toisiinsa. Siinä ei tarvita mitään valtion tai edes alueellista suunnittelua. Yksittäisten työnantajien opiskelijarekrytoinnit muodostavat kokonaisuusynnän ja koulutustarjonnan. Saksassa työnantajapuoli katsookin, että on vaikea kuvitella duaalijärjestelmää paremmin toimivaa koulutuksen ja työllisyyden koordinoitijärjestelmää.

Toisaalta 2000-luvun alussa voitiin puhua duaalijärjestelmän kriisistä. Oppisopimusmarkkinoilla ei löytynyt riittävästi opiskelupaikkoja nuorille ikäluokille. Kuten edellä on tuotu esiin, tämä on johtanut ponnisteluihin oppisopimuskoulutusmarkkinoiden tehostamiseksi Saksassa. Tässä tarkoituksessa on palkattu koulutuspaikkojen kehittäjiä (Ausbildungsplatzentwickler), joiden tehtävänä on auttaa yrityksiä oppisopimuskoulutukseen liittyvissä hallinnollisissa kysymyksissä ja edistää työpaikkojen ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. On aloitettu hankkeita kuten Jobstarter oppisopimuspaikkojen saamiseksi kaikille halukkaille. Samalla on lainsäädäntöteitse parannettu nuorten mahdollisuuksia hankkia ammatillinen koulutus myös kokopäiväopiskeluna. (ks. esim. Deissinger et al., 2005.)

Todettakoon, että duaalijärjestelmää on arvosteltu myös jäykkyydestä. Koulutusohjelmat ovat kokonaisuuksia, jotka on suoritettava kokonaan. Siten voidaan sanoa, että saksalainen koulutusjärjestelmä painottaa panosta tai koulutuksen sisältöä enemmän kuin tuotosta (mikä puolestaan leimaa englantilaista näyttötutkintojärjestelmää, ’competence based vocational qualification’). Toisaalta myös yritysten ja oppilaitosten yhteistyössä on nähty puutteita. Ammatillisten oppilaitosten opettajat kokevat usein, että koulutus tapah-

tuu liikkaa yritysten ehdoilla. Työnantajat taas ovat arvostelleet oppilaitoksia siitä, että ne eivät anna riittävästi teoreettista tietoperustaa vaan pikemmin lisäharjoitusta työtaitoihin.

Toinen tyypillinen tapa toimia on esimerkiksi ”Tanskan malli”, jossa oppilaitoksia resursoidaan hankkimaan itselleen yrityskumppaneita, jotka tarjoavat työssä oppimisen paikkoja opiskelijoille. Työelämälähtöisyyttä pyritään ylläpitämään ja edistämään erilaisin yhteistyökeinoin. Tätä tapaa toimia on joskus sanottu pohjoismaisen oppilaitoskoulutuksen ja duaalikoulutuksen yhdistelmäksi (”voileipämalli”). Koululla on kuitenkin koulutuksen järjestäjänä hallitseva asema ja sen tehtävänä on hankkia yrityksiä, jotka ottavat opiskelijoita työssä oppimaan. Työpaikka toimii siinä ikään kuin ”oppilaitoksen jatkeena tai koulutuksen sivupisteenä”. Voidaan todeta, että tässä mallissa yritysten motivointi yhteistyöhön on ollut monesti problemaattista kuten kokemukset esimerkiksi juuri Tanskassa kertovat. Vertaillen vuonna 1998 ilmestyneessä kirjassaan Suomen, Saksan, Tanskan ja Englannin oppisopimusjärjestelmiä, Turun koulutussosiologit pitivätkin Englannin uutta oppisopimusjärjestelmää (Modern Apprenticeships) ja modulaarista tutkintorakennetta sekä näyttötutkintojärjestelmää (jossa työelämän edustajilla olisi johtava rooli) näistä parhaiten opiskelijan ja yrityksen tarpeita palvelevana²¹.

Kolmantena voidaan puhua ’englantilaisesta mallista’. Sikäläisessä Train to Gain -ohjelmassa yritysten ja oppilaitosten väliin on rakennettu osaamisen välittäjäverkosto (Skills Brokerage), joka toimii ikään kuin tulkkina yritysten ja oppilaitosten välillä. Osaamisen välittäjä -järjestelmä on ollut menestystarina Englannissa. Tietopuolisen koulutuksen hankinta poikkeaa suomalaisesta perinteisestä tilaaja-tuottaja -mallista siinä, että koulutushankinnasta päätöksen tekee työnantaja niistä vaihtoehdoista, jotka osaamisen välittäjä on hyväksynyt. Suomessa oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta hankinnasta päätöksen tekee koulutustarkastaja/koulutuksen järjestäjä. Tavoite on kuitenkin hyvin samanlainen – puolueeton taho on mukana hankkimassa koulutusta työpaikan todettuun tarpeeseen ja valvoo ulkopuolisena koulutuksen kokonaistaloudellisuuden toteutumista.

Suomessa oppisopimuskoulutusta toteutettiin aina vuoteen 1998 lain muutokseen asti paljon duaalijärjestelmän mallin mukaisesti kuitenkin sillä poikkeuksella, että työpaikan ja oppilaitoksen välillä olivat kunnalliset koulutustarkastajat, joiden tehtävät olivat hyvin pitkälle samanlaisia kuin mihin Englannissa ollaan menossa (osaamisen välittäjä – järjestelmä). Siinä julkista valtaa edustava viranomainen toimii puolueettomana koulutuksen järjestäjänä ja valvojana. Osaamisen välittäjän menestyksellinen toiminta edellyttää hyvää työelämän tuntemusta, koska koulutus tapahtuu voittopuolisesti työpaikoilla ja valmistaa ihmisiä työelämään.

Nykyisin Suomessa on ikään kuin sekajärjestelmä, jossa koulutuksenjärjestäjät voivat noudattaa perinteistä toimintatapaa tai sitten ottaa käyttöön ”voileipämallin”. Tätä järjestelmää perusteltiin lain uudistuksen yhteydessä 1990-luvulla sillä, että lisäämällä koulutuksen järjestäjien määrää (antamalla käytännössä oppilaitoksille mahdollisuus järjestää oppisopimuskoulutusta) voitaisiin lisätä erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta. Toisaalta uudistuksen vastustajat, joita olivat pääasiassa silloiset koulutustarkastajat, vetosivat siihen, että oppisopimuskoulutuksen vastuut ja valta hämärtyvät, kun toiselle osapuolelle (oppilaitos) annetaan tehtäväksi valvoa kumppaakin osapuolta. Esitettiin epäilyjä, että koulutuksen kokonaiskustannukset voivat kasvaa, työnantajille maksettavat koulutuskorvaukset puolestaan laskea ja koulutuksen laatu ja kysyntälähtöisyys heiketä.

²¹ Englannin mallissa oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyyttä lisäsi se, että sen järjestämisestä vastasivat paikallisten yrittäjien luomat itsenäiset organisaatiot (Training and Enterprise Councils, TEC), joiden työtä mm. oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä jatkavat nykyiset TEC:n korvanneet LSC:t (Learning and Skills Council). TEC:t työskentelivät jäsentensä hyväksi hallituksen kanssa tekemänsä tulostavuuksimusten nojalla.

Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä Suomen näkökulmasta: kehittämisehdotuksia

Johdannossa esitettiin yhdeksän kysymystä tai näkökulmaa oppisopimuskoulutukseen, joihin tässä raportissa etsittiin vastauksia. Seuraavassa esitetään lyhyesti keskeiset tulokset.

- 1 Perinteisissä oppisopimusmaissa on paneuduttu oppisopimuspaikkojen saamiseen yrityksissä erityisesti nuorille ja syrjäytymisvaarassa oleville. On ilmeistä, että oppisopimuspaikkojen löytäminen varsinkin erityisryhmille (Suomessa myös nuoret), edellyttää hakevaa toimintaa (ks. esim. JOBSTARTER ja Pfefferwerk -instituutti Saksassa). Tässä voitaisiin käyttää hyväksi esimerkiksi entisiä toimitusjohtajia oppisopimuskoulutuksen lähettiläinä (ks. esim. Sveitsi).

Monessa maassa julkisen hallinnon organisaatioilta on edellytetty, että ne selvittävät omat resurssinsa toimia nuorten oppisopimuskouluttajina. Suomessakin valtio ja kunnat voisivat ottaa nuoria oppisopimuskoulutukseen niin, että osa opiskelijoista siirtyisi sopivana ajankohtana jatkamaan koulutustaan yksityiseen yritykseen. Erityisesti pienet yritykset ottaisivat sellaisia nuoria, jotka jo alkukoulutuksen saaneina pystyisivät nopeasti osallistumaan riittävän hyvin tuottavaan työhön. Näin julkinen sektori voisi myös tasata taloudellisten suhdanteiden vaikutusta koulutuspaikkojen määrään markkinoilla.

Duaalijärjestelmän maissa on viime vuosina kiinnitetty myös huomiota yritysyhteistyöhön oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa. Pyritään rakentamaan koulutusverkostoja (esim. suurten yritysten ja niiden toimittajien kesken) ja jopa perustetaan koulutukseen erikoistuneita yhteisyrityksiä. Suomessa Tampere Business Campus (<http://www.businesscampus.fi/>) edustaa tämäntyyppistä yritysten yhteistyötä koulutuksen ja kehittämisen alueella.

- 2 Pienten ja keskisuurten yritysten saaminen mukaan oppisopimuskoulutukseen on aivan keskeinen asia oppisopimustyömarkkinoiden laajentamiseksi. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien tulee ottaa huomioon työnantajien koulutuskorvauksia harkitessaan yrityksen koko ja entistä paremmin kouluttamisesta aiheutuvat kustannukset (vrt. Blum -bonus Itävallassa). On tunnettua, että nykyisin oppisopimuskoulutukseen suunnattu yhteiskunnan rahoitus Suomessa ei ole toiminut niin, että se olisi tukenut riittävästi yhtäältä pk-yritysten halua olla kouluttajana ja toisaalta oppisopimuskoulutuksen työmarkkinoilla heikommassa

asemassa olevien pääsyä koulutukseen. Näissä tapauksissa tulisi maksaa huomattavasti suurempia koulutuskorvauksia (tätä on tapahtunut pikemmin poikkeuksena kuin sääntönä).

Yhtenä ajatuksena Englannissa on esitetty, että valtio ja kunnat voisivat edistää yritysten ammatillisen osaamisen kehittämistä omalla tilaajapolitiikallaan. Ne voisivat ottaa huomioon palveluita hankkiessaan tarjoajien investoinnit henkilöstön koulutukseen.

- 3 Oppisopimuskoulutuksen kiinnostavuuden ylläpito ja edistäminen ovat tärkeitä asioita. Englannissa, jossa oppisopimuskoulutuksesta halutaan tehdä todellinen vaihtoehto nuorille 16–18-vuotiaille, painotetaan tiedottamisen ja julkisen imagon tärkeyttä. Tavoitteena on, että oppisopimuskoulutus esiintyy selkeänä omana työnantajälähtöisenä koulutuksena. Sille rakennetaan yhtenäinen valtakunnallinen imago ja valtakunnalliset sekä paikalliset alueelliset viranomaiset tuovat esiin ja palkitsevat esimerkillisiä oppisopimusopiskelijoita ja työnantajia.

Suomessa erityisen tärkeä kohderyhmä ovat peruskoulujen opinto-ohjaajat sekä työvoimahallinnon työvoimaneuvojat, joiden tietoa oppisopimuskoulutuksesta tulisi lisätä.

Yritysten näkökulmasta on tärkeää, että oppisopimuskoulutus on mahdollisimman helppoa ja vähän byrokraattista. Siksi olisi kehitettävä valtakunnallinen verkossa toimiva koulutuksen ohjausjärjestelmä. Se toisi oppisopimuskoulutukseen yhtenäiset käytännöt ja parantaisi siten koulutuksen laadun tasaisuutta valtakunnan eri osissa.

Olisi myös harkittava oppisopimuskoulutusta tekeville yrityksille kannusteita esimerkiksi maksamalla tulospalkkiota laadukkaasta toiminnasta.

Olisi harkittava keinoja, joilla tuotaisiin julkisuudessa esiin hyviä esimerkkejä oppisopimusopiskelijoista ja työnantajista.

Nämä toimet korostaisivat myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitystä ja yritysten vastuuta koulutuksesta.

- 4 Joissakin maissa on harkittu sitä, että erityisryhmille voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta niin, että se on tavoitteiltaan "kevyempi" kuin varsinainen perustutkinto. Oppisopimuskoulutukseen valmentavia ohjelmia on myös olemassa. Suomessakin on erilaisia kokeiluja, joissa pyritään yhdistämään esimerkiksi työpajatoiminta ja oppisopimuskoulutus. Näitä kokeiluja tulee jatkaa ja kehittää uusia malleja.

Yhtenä vaihtoehtona esimerkiksi maahanmuuttajille voitaisiin toteuttaa koulutusta, joka etenee tehdyn henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti "pitempää tietä" eli asetetaan koulutukselle välitavoitteita. Opiskelussa voitaisiin pitää taukoja (keskeyttää oppisopimus ja siihen liittyvä rahoitus) osaamisen ja taitojen omaksumiseksi syvällisemmin työelämässä. Opiskelijoille voitaisiin antaa "välitodistuksia", jotka parantaisivat työllistymismahdollisuuksia. Tämä saattaisi rohkaista niitä, joita pelottaa sitoutua yhdellä kerralla monen vuoden yhdenjaksoiseen koulutushankkeeseen. Rahoituksen näkökulmasta koulutus olisi kuitenkin perustutkintotavoitteista, mikä ei kuitenkaan nostaisi kokonaiskustannuksia. Menettely edellyttää luonnollisesti toiminnan asianmukaista viranomaisvalvontaa mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi.

Erityinen ongelma koulutusjärjestelmässä on se, että opiskelijan siirtyessä koulutusmuodosta toiseen (esim. oppisopimuskoulutuksesta oppilaitosmuotoiseen tai päinvastoin), tilastoidaan tämä keskeytykseksi oppilaitoksessa tai puruksi oppisopimuskoulutuksessa siitä huolimatta, että opiskelija jatkaa opintojaan.

Pitäisi ottaa käyttöön ns. positiivisen keskeyttämisen käsite, joka ei vaikuttaisi negatiivisesti "luovuttavan" koulutuksenjärjestäjän tilastoihin. Samalla olisi pohdittava, voisiko tällaista joustavaa koulutuksenjärjestäjien välistä yhteistoimintaa palkitta (tai jopa edellyttää) niin, että opiskelijan menetyksestä aiheutuneita taloudellisia menetyksiä kompensoitaisiin.

- 5 Oppisopimuskoulutuksen "mallimaassa" Saksassa oppisopimuskoulutuksen näyttötutkintoja järjestävät ja valvovat yritysten edustajat kuten kauppakamarit. Näin on haluttu varmistaa tutkinnon liittyminen työelämän määrittelemään ammattipätevyyteen.

Suomessa tutkinnon vastaanotto-oikeudet annetaan oppilaitoksille. Oppisopimuskoulutuksen rahoituksessa tutkintoon valmistava koulutus ja näyttötutkinto ovat yhdessä.

Olisikin syytä harkita sitä, että näyttötutkintojen rahoitus eriytetään valmistavasta koulutuksesta. Tämä antaisi koulutuksen järjestäjille ja työelämän edustajille mahdollisuuksia parempaan ulkopuoliseen koulutuksen laadun valvontaan (tilaaja-tuottaja periaatetta noudattavat koulutuksen järjestäjät voivat nykyisinkin hankkia valmistavan koulutuksen ja näytöt toisistaan riippumattomilta tahoilta). Samalla valmistava koulutus tähtäisi paremmin ammattiosaamisen lisäämiseen eikä vain tutkinnon läpäisemiseen. Tämä edistäisi mitä todennäköisimmin myös opiskelijan aikaisemman osaamisen hyväksilukemista.

- 6 Kaikissa tässä selvityksessä käsitellyissä maissa kiinnitetään huomiota työssä oppimisen ja tietopuolisen koulutuksen koordinaatioon. Suomessa olisi aloitettava toimenpiteet oppisopimuskoulutuksen pedagogiikan kehittämiseksi.

Tässä selvitystyössä kiinnitti huomiota erityisesti Itävallan (Matura und Lehre) ohjelma, jossa pyritään yhdistämään akateemista- ja oppisopimuskoulutusta. Suomessa olisi kehitettävä myös lukio – oppisopimuskoulutuksella hankittava ammatillinen tutkinto -yhdistelmiä. On tunnettua, että monet lukiolaiset käyvät töissä. Oppisopimuskoulutus voisi esimerkiksi näissä tilanteissa tehdä työssäkäynnistä tavoitteellista ja koko opiskelijan elämänuraa rakentavaa ja pidentäisi aktiivista työuraa.

- 7 Oppisopimuskoulutuksesta korkea-asteella on saatu hyviä kokemuksia Ranskassa. Siellä on myös kehitetty menettelytapoja, joilla voidaan näyttötutkinnon tapaan todeta opiskelijan osaaminen ja ammatillinen sekä tieteellinen pätevyys.

- 8 Keski-Euroopassa esimerkiksi Saksa ja Itävalta tekevät yhteistyötä oppisopimuskoulutuksessa. Tanskassa on luotu opiskelijoille hyvät mahdollisuudet ulkomaisiin opintoihin. Suomen sijainti, kieli ja oppisopimuskoulutuksen käyttö voittopuolisesti aikuiskoulutuksena on hankaloittanut esimerkiksi opiskelijavaihtoja.

Olisi kuitenkin huolehdittava siitä, että suomalaisia opiskelijoita lähtee EU-maihin ja että yritykset ottavat vastaan opiskelijoita sieltä. Tällä on merkittävää vaikutusta sekä yksilöiden kulttuurisen oppimisen että yritysytteyksien luomisen kannalta.

Samalla on huolehdittava siitä, että vaihdoissa käytetään Europassia, jolloin ulkomainen työssä oppiminen luetaan hyväksi kansalliseen tutkintoon. Kehittämisaikana on se, että näyttötutkintoja voidaan suorittaa toisessa maassa. Koulutuksenjärjestäjien olisikin yhdessä näyttötutkintotoimikuntien kanssa rakennettava yhteistyöverkostoja, joissa tämä olisi mahdollista. Samalla saadaan kuvaa eri tutkintojen eroista ja yhtäläisyyksistä eri maissa.

- 9 Oppisopimuskoulutukseen liittyy kaikkialla keskustelu siitä, ollaanko tekemisissä enemmän koulutus- vai työllisyys/elinkeinopolitiikan kanssa. Keskieurooppalaista keskustelua

seuratessa syntyy vaikutelma, että siellä on esillä 'pedagoginen sosiaalipolitiikka'. Tällä viitataan tässä siihen, että erityisesti suuret yritykset (ks. esim. Sveitsin posti) ottavat vastuuta siitä, että koko ikäluokka sijoittuu oppisopimuskoulutukseen. Kauppakamarit etsivät aktiivisesti opiskelupaikkoja.

Johtopäätöksissä esitetään yritysedustajista koottavaa työ- ja johtoryhmää (Task Force), joka voisi pohtia oppisopimuskoulusta myös tästä näkökulmasta.

Johtopäätöksiä ja suosituksia

- 1 Oppisopimusasiamiehen viran perustaminen.** Oppisopimuskoulutukseen sisältyy paljon sellaisia linjauksia ja paikallisia yksityiskohtia, joiden tyydyttävää toteutusta ja kehitystä ei voida hoitaa pelkästään hallinnolliset puitteet antavalla lainsäädännöllä.

Oppisopimusasiamiehen tulisi itsenäisesti minkään johtosäännön estämättä seurata oppisopimuskoulutuksen tilaa ja kehitystä Suomessa sekä muualla maailmassa ja tehdä ehdotuksia ja aloitteita oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi. Tässä työssä hänen olisi oltava kiinteässä yhteistyössä elinkeinoelämän, opetushallinnon sekä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Hänen tulisi seurata työvoiman tarpeen ja oppisopimuskoulutuksen kehitystä maan eri osissa. Hänen tulisi myös valvoa oppisopimuskoulutuksen laatua ja osallistua oppisopimuskoulutuksen hyvien käytäntöjen levittämiseen ja edistettävä toiminnallaan yritysten tuloa mukaan oppisopimuskouluttajiksi.

Asiamies vastaisi myös oppisopimuskoulutukselle asetettujen valtakunnallisten tavoitteiden toteutumisen seurannasta ja raportoi oppisopimuskoulutukselle asetettujen tavoitteiden ja linjausten toteutumisesta sekä opetusministeriölle että elinkeino- ja työllisyysministeriölle.

- 2 Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen pitäisi koota riittävän vahvoiksi yksiköiksi,** jotta ne voisivat kehittää oppisopimuskoulutusta omilla alueillaan kuitenkin linjassa valtakunnallisten yleisten tavoitteiden kanssa. Yksiköiden erityisenä tehtävänä olisi lisätä erityisesti nuorten ja oppisopimuskoulutuksen työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien pääsyä koulutukseen kehittämällä taloudellisia ja muita kannusteita yrityksille sekä työpaikkakoulutuksen pedagogiikkaa.

Oppisopimuskoulutuksen henkilöstölle tulisi organisoida tehokas koulutus näiden tehtävien hoitamiseen.

- 3 Olisi perustettava riittävän monipuolisesti kokoonpantu korkean tason yritysedustajista kokoonpantu työ- ja johtoryhmä (Task Force),** jonka tehtävänä olisi pohtia toimenpiteitä, joilla työnantajia saataisiin tarjoamaan oppisopimuskoulutuspaikkoja erityisesti nuorille ja syrjäytymisvaarassa oleville ottaen kuitenkin huomioon, ettei koulutustoiminta ole yritysten päätehtävä.

- 4 Korkeakouluopinnot tulisi kokeilumielessä avata oppisopimuskoulutukselle.** Tämä ei saisi johtaa uusien rahoitus- ja organisointimuotojen syntyyn, vaan koulutus tulisi toteuttaa korkeakoulujen ja oppisopimustoimijoiden yhteistyönä yhden oppisopimusorganisaation

toimesta. Tämä edistäisi korkea-asteen ja toisen asteen sekä työelämän yhteistyötä (ammatillisessa) koulutuksessa. Tästä on hyviä kokemuksia erityisesti Ranskassa.

5 Englannin Train to Gain -ohjelman ja osaamisen välittäjä -järjestelmän tyypistä toimintaa pitäisi kokeilla ja tutkia sen vaikutuksia koulutuksen kokonaistaloudellisuuteen ja työelämlähtöisyyteen.

Työelämää palveleva aikuiskoulutus voisi hyötyä osaamisen välittäjien yrityksille tarjoamasta puolueettomasta prosessikonsultaatiosta. Sen tavoitteena on – minkään kaupallisen tai muun intressin häiritsemättä – kuunnella yrityksen ja työntekijän tarpeita, vahvistaa asiakkaan kykyä ratkaista konsultaation kohteena oleva kysymys itse siinä määrin kuin se on mahdollista, ja antaa valmiuksia samanlaisten ongelmien itsenäiseen ratkaisuun jatkossa. Tämä voisi tuoda lisäarvoa muun muassa siinä muodossa, että koulutusta hankittaisiin todelliseen tarpeeseen ja koulutus toteutettaisiin mahdollisimman kokonaistaloudellisesti. Samalla erityisesti pk-yritykset ja työntekijät oppisivat tunnistamaan omat ammatillisen koulutuksen tarpeensa ja mahdollisuudet työn ja oppimisen yhdistämiseen. Tällä olisi mitä todennäköisimmin välittömästi vaikutusta koulutuksen tehostumiseen, taloudelliseen oppimiseen ja suomalaisen työelämän kilpailukyvyn ylläpitämiseen ja paranemiseen globaaleilla markkinoilla.

Kirjallisuus

- Alasoini, Tuomo (2000) Suomalaisen työelämän kehittämiskokeilu 1996–99. Helsinki: Työministeriö.
Työelämän kehittämisohjelman raportteja 11.
- Blum, Egon (2006) Zukunft in Österreich. Strategiepapier II. Massnamenvorschlag für eine
Relativitätsbezogene Zukunftsbewältigung. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Deissinger, Thomas and Silke Hellwig (2005) Apprenticeships in Germany: modernising the Dual System.
Education + Training, vol. 47, Number 4/5: 312–324.
- Duale Berufsausbildung (2006). Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- Dubron, Benjamin (2006) Qu'est-ce qu'un bon apprentissage du supérieur. Formation Emploi, No. 96,
Décembre, La Documentation Française.
- Dubs, Rolf (2006) An Appraisal of the Swiss Vocational Education and Training. Commissioned by the
Federal Office for the Professional Education and Technology, Bern.
- Gelderblom, A., J. de Konig, and J. Stronach (1997) The role of apprenticeship in enhancing employability
and job creation. Rotterdam: Netherlands Economic Institute (NEI).
- Jugendliche in Ausbildung. BWP Sonderdruck "Projekte der ersten Förderrunde. BIBB, Juni 2006.
<http://www.employersforapprentices.gov.uk/>
- Kenyon, Rod (2005) The business benefits of apprenticeships: the English employers' perspective.
Education + Training, 47 (4/5): 366-373.
- Kivinen, O., P. Tulkki, T. Metsä-Tokila ja E. Hyvönen (1998) Työperäiseen koulutukseen. Neljän maan
vertailua ja Suomen malli. Turun yliopisto, koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turku: Painosalama Oy.
- Learning and Skills Council kotisivut <http://www.lsc.gov.uk/>
- Leitch (2006) Prosperity for all in the Global Economy: World Class Skills. Final Report.
<http://www.hm-treasury.gov.uk/leitch>
- Leitch (2005) Skills in the UK: The long-term challenge. Interim Report.
<http://www.hm-treasury.gov.uk/leitch>
- Laereplanverket for kunnskapsløftet, midlertidig utgave juni 2006. Kunnskapsdepartementet og
utdanningsdirektoratet
- Læreplanverket for kunnskapløftet. Utdanningsdirektoratet 2006.
- L'emploi des jeunes en France. Les strategies récents. OECD, Paris.
- Modernisierung beruflicher Bildung. BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2004.

- Nasjonale føringer for kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Utdanningsdirektoratets forslag, September 2006.
- Nasjonale føringer for kvalitet i fag- og yrkesopplæringen, Utdanningsdirektoratets forslag, September 2006
- Olofsson, Jonas – Wadensjö, Eskil (2006). Lärlingsutbildningen – ett återkommande bekymmer eller en öprövd möjlighet? Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi, August.
- Revue Française du Sciences Sociales: FormationEmploi, No. 97, janvier-mars 2007.
- Schumann, A., and E. Thode (2006) Fostering Youth Employment – Current Situation and Best Practices. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Toullier, A. & Vennetilli, H. R. (2006). L'guide de l'apprentissage. Chambre de commerce et de de l'industrie de Paris. Delmas, Paris.
- Unwin, L. and A. Fuller (2004) "National Modern Apprenticeship Task Force Employers: Their Perspectives on Modern Apprenticeships. Final Report. Centre for Labor Market Studies. University of Leicester. <http://www.dcsf.gov.uk/employers/docs/apprenticeshipstaskforce.pdf>
- <http://odin.dep.no/kd>
- <http://www.vas-arbeitsagogik.ch/>
- World Class Apprenticeships: Unlocking Talent, Building Skills for All. The Government's strategy for the future of Apprenticeships in England. (2008). www.euskills.co.uk/download.php?id=544
- www.aer.dk
- www.praktikpladsen.dk
- www.ug.dk

Opetusministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2009 ilmestyneet

- 1 Kansallisen tason tutkimusinfrastruktuurit:
Nykytila ja tiekartta
- 2 National-level Research Infrastructures:
Present State and Roadmap
- 3 Kansallisen tason tutkimusinfrastruktuurit:
Nykytila ja tiekartta. Tiivistelmä ja suositukset
- 4 National-level Research Infrastructures:
Present State and Roadmap. Summary and
recommendations
- 5 Forskningsinfrastrukturerna på nationell nivå.
Nyläge och vägvisare. Sammanfattning och
rekommendationer
- 6 Liikuntatoimi tilastojen valossa; Perustilastot
vuodelta 2007
- 7 Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat

* Ei painettu, vain verkossa



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Julkaisumyynti / Bokförsäljning

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet
PL 4 / PB 4 (Vuorikatu 3 / Berggatan 3)
00014 Helsingin Yliopisto / Helsingfors Universitet
puhelin / telefon (09) 7010 2363
faksi / fax (09) 7010 2374
books@yopaino.helsinki.fi
www.yliopistopaino.helsinki.fi

ISBN 978-952-485-688-1 (nid.)
ISBN 978-952-485-689-8 (PDF)
ISSN 1458-8110 (Painettu)
ISSN 1797-9501 (Verkkajulkaisu)

Helsinki 2009